somos UTE

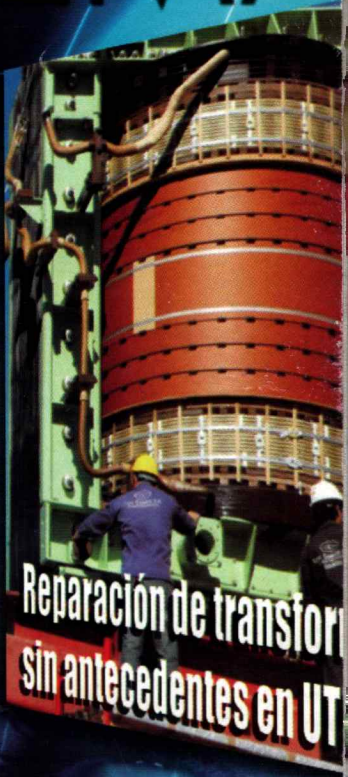
Año 15 - Nº 61 - Julio / Setiembre 2011

Publicación trimestral de distribución gratuita

Electrificación rural en escuelas

GEMA

Renov@



Reparación de transfor
sin antecedentes en UT

bambú

Algunas preguntas que nos hacemos.

Fotocomposición:
"Contenido de la revista".

Agradecemos a quienes colaboraron en la edición de este número con el aporte de notas, sugerencias, fotografías e ilustraciones

Edita: Área de Recursos y Negocios Conexos **Redactora Responsable:** Silvia Bortagaray **Coordinación General:** Ma. del Rosario Trigo. **Espacios:** Calidad de vida: Ema Camacho, Elisa Sánchez. Deportes: Fernando Balao. Ecología: Gustavo Cristiani. Entretenimientos: Gabriela Pereira. Informática: Estrella Laurta. Interesante: Graciela Carrasco. Niños: Beatriz Kazakebichius. UTE Artística e Historias Contadas: Sandra Bottero. **Corresponsales:** Grisel Delgado y Ricardo Pintos (DyC Norte), Graciela Giumelli (DyC Oeste). Fotografía: Archivo de la Imagen de UTE. Armado: Rosario Trigo. Corrección: S.Bortagaray y R. Trigo. Distribución: Personalizada HUM. Apoyo Logístico: Intendencia. Diseño y Diagramación: Propuesta Comunicación. Impresión: Imprimex - Depósito legal: 341.399. **Colaboraron en esta edición:** María de los Ángeles Perdomo: Sociales; Sergio Rodríguez BAMBÚ.

Contenidos

somos 61

Editorial	3
Electrificación rural en escuelas	5
Convenio AUF	8
Reparación Trafo en Talleres	10
Premio Maimónides	13
Espacio Ciencia	14
GEMA	15
Renova	18
Sala de Lactancia	20
Fondo de Solidaridad	22
Nuestras Mujeres	24
Museo Bonete	27
Proyecto BAMBU	29
Organización de Donantes de Sangre	34
Gente Amiga	36
Historias Contadas: Isla de Flores	39
Primera Electrificación Rural en Salto	41
Accesibilidad: Personas Sordas	44
La Redota	46
Afrodescendientes	48
XX Semana del Corazón	50
Corrida Parque de Vacaciones	54
Tu página	55
Bebés	56
Libro: Amores Cimarrones	58
Ute Artística	59
Recordando	60
Sociales	62

editorial

Gestión Humana:
Nuestro rol en la Organización

Dave Ulrich, en su obra "Recursos Humanos Champions"[1] señala que las unidades de Recursos Humanos deben desempeñar múltiples roles en las organizaciones; para crear valor y aportar resultados, es necesario que se centren en los aportes que pueden hacer al objetivo de la Institución. Dichos roles surgen de combinar la atención a la gente y a los procesos, con la atención de los aspectos operativos y de los estratégicos. El desafío está en poder atender todos estos aspectos a la vez. En este marco, identifica y describe cuatro roles clave que los profesionales de Gestión Humana deben desarrollar para aportar valor a la organización:

- Ser socio estratégico,alineando las estrategias y prácticas de Recursos Humanos con la estrategia de funcionamiento de la Institución.
- Constituirse en experto administrativo, diseñando y aplicando procesos y técnicas de Recursos Humanos que funcionen eficientemente.
- Actuar como adalid de los empleados, involucrándose en los problemas, las preocupaciones y las necesidades de los empleados, fortaleciendo la vinculación entre la contribución de los empleados y el éxito de la organización.
- Facilitador del cambio, conduciendo los procesos de transformación contribuyendo al desarrollo de la empresa.

Es importante señalar que estos roles que Recursos Humanos debe cumplir son compartidos, en mayor o menor medida, con los gerentes y jefes operativos porque **"la administración del personal es una responsabilidad de línea y una función de staff".** Responsabilidad de línea porque cada jefe o gerente es responsable de administrar su propio personal, función de staff porque en todas las organizaciones debe existir una unidad especializada que asesore a la dirección, a los gerentes y jefes y al personal, en general en todo lo que tiene que ver con la gestión de las personas en una organización.

En esta oportunidad me quiero referir al rol de socio estratégico, rol, que el mismo autor destaca como el más difícil de desarrollar. Aún hoy, varios años después de la propuesta de Ulrich, se advierte que las organizaciones no siempre logran reconocer a las unidades de personal como socios en la estrategia, y que las unidades de personal muchas veces no han sabido estar atentas y abiertas a comprender este desafío.

Siempre con el objetivo de contribuir con la organización en este hermoso desafío que significa la gestión del capital humano, desde HUM, buscamos fortalecernos para apoyar a las áreas en el cumplimiento de sus proyectos estratégicos y en particular prepararnos para construir juntos el nuevo modelo de gestión humana.

Para un mejor desempeño de nuestro rol entendimos necesario:

- hacer una revisión de nuestra misión, visión, principios y valores en el marco de los nuevos desafíos y de los lineamientos estratégicos de la Empresa. Buscamos redefinir el foco de nuestra gestión de los próximos años;
- fortalecernos internamente potenciando nuestras capacidades de gestión: para ello el equipo de HUM ha venido participando de cursos de formación con foco en el marco conceptual que la disciplina nos ofrece en las distintas herramientas de gestión humana y en particular en el Modelo de Gestión por Competencias. Estas actividades comprenden a todo el personal,

[1] *Recursos Humanos Champions. Dave Ulrich.*

editorial

independientemente del área específica de trabajo, porque el objetivo es uno, y todos debemos conocer y comprender la contribución de todos. Apostamos a la integración y al trabajo en equipo;

- medir para mejorar, para lo cual hemos lanzado una encuesta de satisfacción que nos permita identificar nuestras oportunidades de mejora en cada una de las áreas donde HUM presta apoyo;
- apostar a la mejora continua, con foco en algunos procesos estratégicos y elaborando nuestro cuadro de mando integral de forma de medir y evaluar la gestión;
- profundizar las herramientas de comunicación y coordinación.

En el convencimiento que la dirección de personas, es ante todo, una "responsabilidad de línea", también venimos trabajando en algunas acciones que nos permitan fortalecer la relación, apoyar y estar más cerca de las jefaturas. Ayudarlas y ayudarnos.

En este marco, apuntamos a fortalecer la supervisión como base de una buena gestión para que las jefaturas, además de contar con las competencias técnicas necesarias, desarrollen habilidades de liderazgo que les permitan lograr resultados a través de un equipo comprometido y satisfecho.

Para ello, hemos priorizado trabajar con los mandos medios a través de una actividad formativa que los apoya en el conocimiento técnico, operativo y actitudinal necesario para el cumplimento de su rol. Esta actividad tiene, entre otros, a las jefaturas de HUM como facilitadores, buscando además, generar ámbitos de discusión e intercambio sobre las herramientas de gestión y la mejor manera de hacer las cosas. Para HUM, estas instancias constituyen una valiosa fuente de aportes para seguir mejorando y contribuir con las unidades y la organización.

Apostamos también a profundizar la participación y discusión con las áreas convencidos que la gestión del talento humano se construye entre todos y que "las personas pueden aumentar o disminuir las fortalezas y debilidades de una organización dependiendo de la manera como se les trate"[2].

Cra. Liliana Rodríguez
Gerente División Recursos Humanos

[2] *Gestión del Talento Humano. Idalberto Chiavenato*

Una tarea gratificante

Electrificación rural en escuelas, una cuestión de inclusión social

UTE y el gobierno vienen trabajando para lograr el acceso universal al servicio de electricidad. Entre los proyectos más destacados se resalta el convenio con ANEP para llevar la energía a todas las escuelas del país.

Uruguay viene avanzando desde mucho tiempo en la difícil tarea de lograr el acceso universal al servicio de energía eléctrica. Desde hace ya un tiempo, con orgullo, los uruguayos podemos celebrar que somos uno de los países del continente con mayor porcentaje de su población conectada a la red eléctrica. Las cifras se ubican en el entorno del 98,5%. Pero el objetivo es incrementar esos números, y lograr llegar a todos los rincones del país, a todos los hogares y fundamentalmente a todas las escuelas.

Es así que dentro de los distintos planes del gobierno y de UTE para lograr el acceso universal al servicio de electricidad, algunos se destacan por su gran impacto social.

En este sentido, y apuntando a un tema muy relevante en la realidad del país como lo es la educación, entre ANEP y UTE se han celebrado convenios por los cuales con recursos que ambos organismos destinan de sus presupuestos, se le da prioridad a la conexión a la red de las escuelas rurales que aún no cuentan con ese servicio.

Estos convenios se venían trabajando desde hace unos años, dándole prioridad en una primera etapa a aquellas escuelas que estaban a menos de 3.000 metros de las líneas existentes. En total, se conectaron en los últimos dos años y medio más de 60 escuelas rurales.

Debido al éxito del primer plan que oportunamente fue diseñado, este año la Empresa se propuso avanzar más, y se fijó metas más exigentes; ahora se pretende ampliar el área de impacto del proyecto y conectar a aquellas escuelas que estén a menos de 5.000 metros de las líneas existentes. Con este nuevo plan UTE ya ha conectado a 20 nuevas escuelas, está ejecutando unas 15 obras más y se piensa llegar a superar las 40 conexiones antes del primer semestre de 2012.

Se tornó en un gran desafío que UTE está dispuesto a concretar.

De este lado de la frontera

El mojón indica el límite fronterizo y también el punto de unión

En marzo de 2011 la electricidad llegó a tres escuelas rurales del Departamento de Lavalleja. Hace unos días fueron otras cuatro en Cañas, Cañitas, Asperezas y Montecitos, departamento de Cerro Largo. El año pasado había sucedido lo mismo, entre otras, con la escuela de Capón Alto, una localidad ubicada en el Departamento de Rivera, en la frontera con Brasil.
Estos logros, y otros similares, se enmarcan en la normativa de Electrificación Rural de UTE, que simplificó el acceso de las escuelas rurales a los beneficios de la energía eléctrica, y en el convenio firmado con ANEP.
Capón Alto es un pequeño poblado ubicado en el Departamento de Rivera, a 45 kilómetros de la capital departamental, en el límite con Brasil. A la escuela N° 90, centro educativo y social del pueblo, asisten 32 niños de las dos nacionalidades que aprenden, entre otras cosas, a leer y escribir en nuestro idioma. Es la única escuela en las inmediaciones, ya que la que estaba al otro lado de la frontera hace ya largo tiempo que cerró sus puertas.
Su emplazamiento es todo un símbolo porque a su lado, el mojón 417 marca que ahí mismo termina un país y empieza otro. Esa es la única señal divisoria, porque tratando con la gente no se aprecian diferencias. Pero es territorio uruguayo, por eso la llegada del servicio de energía eléctrica brindado por UTE tiene una significación especial: hubo que tender dos kilómetros de línea cuando desde el lado brasileño la distancia era mucho menor, pero se apostó a reforzar la soberanía y construir identidad. La escuela recibe por igual a niños de uno y otro lado, pero es uruguaya.
El camino paralelo al límite, que nace en el Cerro Chapeau y va hasta Cerrillada, tiene tramos intransitables. La consecuencia es aislamiento y soledad. El día que se inauguró el servicio de energía eléctrica en la escuela fue de fiesta, con un gran revuelo entre los niños. Cuanto más lejos de los grandes centros urbanos, y cuanto más pequeños los parajes a los que accede la energía eléctrica, más entusiasmo se despierta.
Eso se llama, también, inclusión.

En base a publicaciones internas, UTE

Impacto social

Pero más allá de los números, los presupuestos, los indicadores, es importante resaltar la contribución a la inclusión social que estos planes llevan implícitos. Se trata de escuelas del Interior profundo donde una maestra o un maestro que, la mayoría de las veces no cuenta con auxiliares, educa a 5, 10, 15 niños de diverso grado de avance, lo que trae implícito que deba adaptar el espacio y los recursos para enseñar al mismo tiempo, en la misma aula, a niños y niñas que cursan distintos años, desde primero de escuela a sexto, una realidad que desde Montevideo resulta difícil imaginar.

Situadas en los confines más alejados del país, en sitios que no figuran en los mapas comunes y que están enmarcados por geografías y entornos naturales maravillosos, allí aparecen escuelas, algunas históricas y centenarias, donde un grupo de chicos y un docente viven una realidad muy distinta a la que vemos en el Montevideo urbano o en las ciudades del Interior. Parajes de extrema belleza y paz, como Pueblo Quintana, Los Furtado, Cañas y Cañitas, por nombrar solo algunos de ellos, son verdaderos símbolos del sacrificio y trabajo de esos maestros rurales que dan todo por sus niños y niñas, y convocan a vecinos, forman comisiones de padres, alientan a los grupos y promueven estas obras desde su anónima e invalorable contribución a su gente, a su Departamento y a su país, sin grandes aspiraciones, sin interés en figurar y sin ser nunca mencionados por la prensa.

La electrificación rural es una tarea gratificante que no amerita agradecer a UTE sino que forma parte del deber ser del propio ente y de la responsabilidad y compromiso que asume como empresa del Estado, así como de la tarea de sus funcionarios como servidores públicos.

La conexión eléctrica a la red es algo más que tener luz en el aula. Es la posibilidad de refrigerar alimentos, de poder conectar un reproductor DVD, una televisión, una estufa o un secador, la conectividad de mejor calidad que brinda ANTEL, el funcionamiento a pleno de las ceibalitas, en fin, es inclusión social, es comodidad y confort, es construir entre todos un país mejor y de esta forma demostrar en los hechos que el slogan de UTE, "La energía que nos une", es mucho más que palabras.

Art. publicado en separata de Responsabilidad Social en El Observador

Los chicos aprenden también jugando, ahora con más luz

La llegada de la electricidad es una fiesta para niños y adultos

Gratificaciones

"La experiencia de integrar el Directorio de UTE nos ha permitido conocer realidades que muchas veces las desconocemos desde la comodidad de los centros urbanos de las ciudades. Hemos disfrutado 'pericones con relaciones' alusivos a la 'llegada de la luz' representados por alumnos, padres y vecinos.

Hemos escuchado testimonios de que 'ahora podemos contar con heladera' para mejorar la calidad del almuerzo compartido al mediodía. Pudimos compartir la alegría de los niños que ya no tendrán que hacer los deberes 'a la luz de la vela o el farol' o quienes pueden ahora calentar el agua para el mate o un vaso de leche en un microondas. A veces detalles mínimos como el poder contar con un pequeño equipo de audio es invalorable ya que no solo permite el aprendizaje a través de la música sino poder usar un micrófono, escucharse y aprender.

Ese acceso al mundo moderno que se les negaba, ahora dice presente y está a su alcance. En estas pequeñas grandes ceremonias en que llega la luz a la escuela, a las viviendas o a la propia comisaría, hemos vivido riquísimas experiencias con los vecinos, donde por ejemplo se hace entre todos una gran torta como cierre del evento y que hemos visto algunas con la leyenda '¡Gracias UTE!' y decorada con réplicas de columnas de tendido eléctrico que se iluminan como un árbol de Navidad al momento previo a los aplausos.

Hemos vibrado con los ojos llenos de asombro y alegría de esos chicos que ven encenderse la luz de su escuela o maravillarse frente a una proyección de cine en una improvisada sábana colgada a modo de pantalla, en localidades lejanas y a veces inaccesibles después de una lluvia copiosa y donde el medio de transporte del alumno y el maestro sigue siendo el caballo.

Hemos encontrado mucha gente solidaria, de las comisiones de vecinos que luchan por mejorar las condiciones de los establecimientos y de forma incansable encaran actividades, trabajan y aportan para su comunidad. Padres y madres, muchos abuelos y abuelas, vecinos, fuerzas vivas y autoridades zonales y nacionales que ponen el hombro a la concreción de estas obras que exigen mucha coordinación de distintas empresas y organismos.

Los propios funcionarios de UTE que con la camiseta puesta hacen de estas tareas casi un desafío personal y se movilizan y trabajan a veces muy por encima de lo que es su tarea específica o su tiempo".

Gerardo Rey, director de UTE

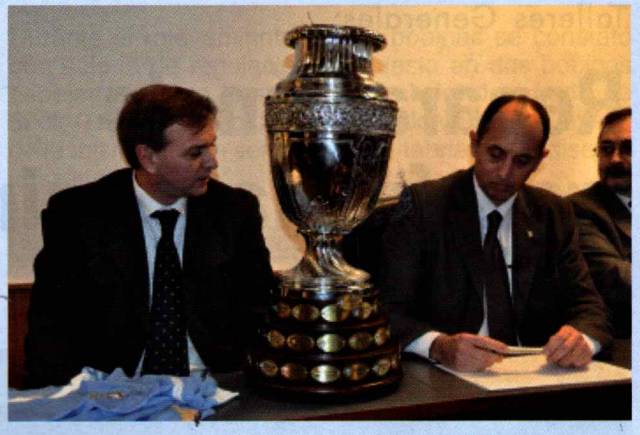
UTE, la AUF y la Copa América PRESENTE

UTE y AUF firmaron un acuerdo para dotar con equipamiento de iluminación eficiente las calles internas del Centro Deportivo de Alto Rendimiento de la Asociación Uruguaya de Fútbol, «Complejo Celeste», ubicado en el km 28 de la Ruta 101, Canelones, así como para mejorar la eficiencia en el uso de la energía que consume el Centro. Como forma de retribuir este aporte, la AUF habrá de disputar el próximo año un torneo Copa 100 años de UTE y además se compromete a:

- otorgar 50 entradas por partido durante el Torneo Uruguayo 2011-2012 (Apertura y Clausura) para los partidos que se disputen en el Estadio Centenario, se exceptúan los partidos con localidades agotadas;
- otorgar el Estadio Charrúa (en fecha a determinar) para realizar un evento deportivo, donde puedan participar chicos en un campeonato de fútbol con partidos de 30 minutos. Si bien la organización total del mismo será responsabilidad de UTE o quien UTE designe, la AUF se compromete a gestionar la presencia de personalidades del ámbito del fútbol (jugador o cuerpo técnico de alguna de las selecciones nacionales) para la entrega de premios.
- autorizar visitas guiadas a escolares y Liceales designados por UTE al Museo del Fútbol y al Estadio Centenario, pudiendo los chicos estar en la cancha, túnel, vestuarios, etc. También se gestionará que dichas visitas cuenten con la presencia de deportistas referentes y vinculados tanto a la historia del fútbol (en el caso del Museo) como al presente en el caso del Estadio para que acompañen también a los chicos.

El Presidente de UTE destacó que "el objetivo principal de la Empresa es promover un mejor consumo de la energía eléctrica; si bien se hace en el marco de la eficiencia energética ahora se está avanzando un poco más.
Se van a suministrar equipos a efectos de generar un alumbrado eficiente en el Complejo Celeste. Se instalará todo el alumbrado exterior sin costo para la AUF. Son como seis canchas que necesitan caminería. Obviamente lo haremos con criterio de eficiencia energética".
En tanto, Sebastián Bauzá, Presidente de AUF señaló que "en una visita que se realizará al Complejo, la gente de UTE vio las necesidades y las posibilidades de mejorar la iluminación de la caminería interna, a la vez que hacerla más eficiente y segura. Nos interesó enseguida y aparte hacer la iluminación interna es más seguro ya que todos los jugadores de los seleccionados, muchas veces se quedan al aire libre. Hablamos de todos los jugadores, es la casa de la Selección. Lo destacable es que la marca AUF es importante."

El trofeo de la Copa América fue el invitado de lujo en la sala de la AUF. Vino de la mano de Bauzá, acompañado del secretario general Aníbal de Oliveira. Cuando apareció el trofeo ganado por nuestra Selección en el reciente torneo continental, las caras de asombro, el murmullo, las sonrisas y los flashes de los medios gráficos fueron protagonistas de la llegada de la «niña bonita» al recinto de la Asociación.
Sobre este aspecto el Presidente de AUF señaló «De alguna manera la camiseta celeste nos ha unido a todos, la presencia de la Copa fue porque a la niña de quince había que mostrarla».



Cristalización de un sueño

Un movimiento inusual se vivió en torno a la Intendencia de Canelones por la presencia del capitán celeste, Diego Lugano.

En horas del mediodía del viernes 29 de julio, UTE suscribió un Convenio con el Capitán de la Selección, Diego Lugano, y con la Intendencia de Canelones, Convenio que también involucra al Club Libertad, donde surgiera futbolísticamente el recientemente ganador de la Copa América, quien destacó en su breve y emocionada oratoria que esto era ver cristalizado un sueño largamente acariciado, indicando que "en el mundo he visto que es casi cotidiano que los chicos hagan piscina", "uno no es Dios, para solucionar todos los problemas, pero en lo que pueda, se aporta un granito de arena".

Por su parte el Intendente Carámbula destacó no solo la humildad de Diego, sino también su generosidad, la cual permitirá la realización de una muy importante inversión para construir la piscina y que mediante su imagen se solvente el mantenimiento, producto de la "combinación de sentimiento, pasión, sueños y la razón".

A través de este acuerdo, el futbolista dona al Club Libertad la construcción de una piscina climatizada para uso de niños y jóvenes de la sociedad canaria y UTE a través de la instalación de colectores solares brindará el mantenimiento y la energía necesaria para el emprendimiento. Como contrapartida, la imagen de Diego Lugano podrá ser utilizada por parte de UTE en spots publicitarios.

El Presidente de UTE destacó que esto forma parte de lo que pretende promover la empresa en cuanto a la política energética. Casaravilla también indicó que la utilización de la imagen del capitán celeste concuerda con el slogan de UTE "La energía que nos une". Constituyendo todo este aporte un legado a la comunidad en el marco de los 100 años de UTE.

Relaciones Públicas

Talleres Generales:

Reparación de transformador sin antecedentes en UTE

El miércoles 6 de octubre de 2010 a las 19:36 horas se produjo la falla del transformador Hitachi 140MVA, 500/150/13.8kV, unidad en la Fase R de la estación MB5.

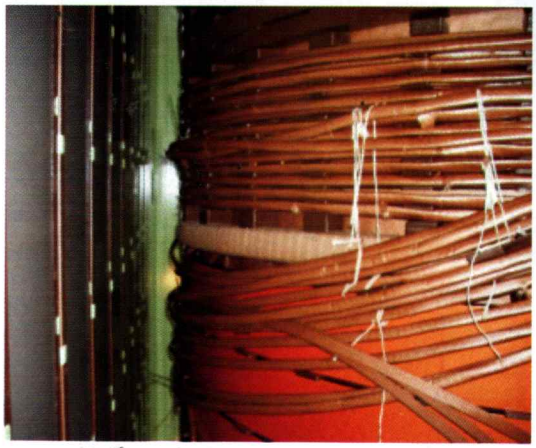
El evento se produjo al dar orden de conmutar al cambiador de puntos de la posición 15 a la posición 16, que involucra el cambio de polaridad de la bobina de regulación a través del preselector.

La falta fue despejada por la protección diferencial del transformador y no involucró corte.

Inspección

En la inspección se observó el tap selector y el tanque del diverter switch dañados. Se hallaron marcas de un arco de cebado entre los contactos conectados a los extremos de la bobina de regulación y contra partes metálicas del eje.

Se observó que la bobina de regulación se encontraba totalmente suelta.



Alternativas

Los transformadores Hitachi de MB5 (4 unidades monofásicas) tienen más de 33 años, UTE debía evaluar si compraba una unidad nueva o si realizaba una reparación económica de la unidad fallada, cambiando solo la bobina de regulación y el cambiador.

Realizado el estudio de viabilidad se opta por la reparación de la unidad fallada, asignándose a Talleres Generales la gestión de la misma.

Reparación

Si bien en UTE, Talleres Generales se dedica a reparar transformadores, y en Uruguay se fabrican transformadores, no hay bobinadoras del tamaño necesario como para fabricar bobinas para 500kV. Además no se cuenta con experiencia en montaje de bobinas de este tamaño (146MVA, 500/150/13.8kV).

Pliego

En un tiempo extremadamente corto (35 días) se logra redactar, publicar y adjudicar el servicio de reparación, encontrándose 15 días más tarde la empresa *Los Conce* de Argentina realizando las tareas de reparación. Se contrata como consultor al Ing. Álvaro Portillo para controlar las propuestas de cambio de diseño del bobinado.

Para facilitar la logística al posible adjudicatario y abaratar costos, UTE realizaría todo lo que estuviera a su alcance, poniendo a disposición un taller para la reparación, haciéndose cargo de los traslados del transformador, suministrando lo necesario para el desencubado y encubado, suministrando los equipos para tratamientos de aceite y del transformador y realizando la compra del nuevo conmutador bajo carga y sus accesorios.

El adjudicatario debía relevar la bobina, diseñarla, fabricarla y montarla, realizando todos los trabajos de montaje y tratamiento necesarios.

Taller de Reparación

Debido al tamaño y peso del transformador (120 toneladas), se estudiaron varias alternativas y se resolvió montar un taller provisorio en la estación.

Traslado Inicial

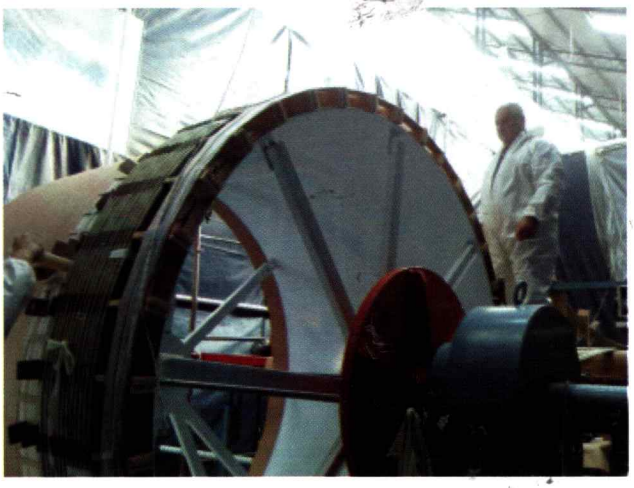
Para trasladar el transformador, hubo que retirar el aceite, desmontar los bushing y acondicionar el terreno.

Dado el apuro en realizar el movimiento, se adaptó el pórtico móvil de 160 toneladas de Talleres Generales. Si bien esta solución funcionó, fue muy laboriosa y complicada por la altura a la que hubo que trasladarlo.

Desencubado

Para el desencubado del transformador hubo que contratar una grúa de 300 Ton, única en el país.

Durante el relevamiento de las bobinas se constató que sólo la de regulación (dispuesta en dos bobinas espejadas sobre la salida central del devanado de 500kV) había sufrido daños. Se pudo ver que el diseño de la misma no era sencillo y que habría que rediseñar la salida de 500kV.



Fabricación

La tarea de bobinado fue muy delicada y complicada por el tamaño de las bobinas y materiales utilizados. En la inspección a fábrica se pudo comprobar la experiencia en este tipo de trabajo, el personal técnico y el que construyó la bobina cuenta con más 30 años de experiencia en la construcción de bobinas de potencia y dominan los procesos constructivos y detalles que sólo se conocen mediante la práctica.

Montaje de la bobina

Para abril las bobinas ya se encontraban en Montevideo listas para ser montadas.

Toda la aislación que resultó dañada durante la operación de desmontaje fue remplazada. Se montaron las bobinas, se reconstruyó la salida de 500kV, se montaron los entrehierros y yugos, se empapelaron y conectaron las salidas.

Tratamiento

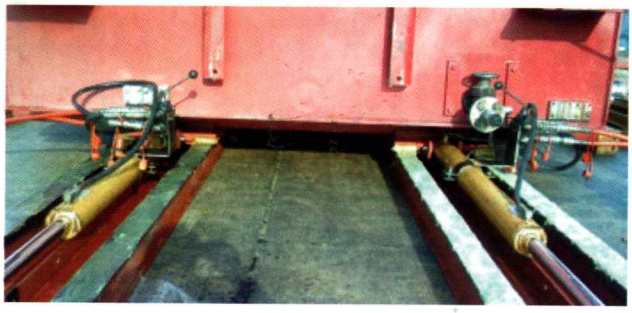
Luego del encubado, se realizó durante 260 hs. tratamiento de Hot-Oil Spray hasta eliminar completamente el contenido de agua en el transformador. Luego se reapretaron las bobinas, se realizó vacío a la cuba, se inyectó nitrógeno seco y se soldó la tapa de la cuba con 3 cordones de soldadura. Durante 36 hs. se realizó vacío a la cuba, se llenó de aceite y se recirculó durante 72 hs. para eliminar gases en el aceite.

Ensayos

En mayo comenzaron los ensayos de control de reparación del transformador: resistencia arrollamiento, relación, resistencia de aislamiento e índice de polarización y finalmente Tensión Inducida, para lo cual *Los Conce* debió traer los equipos desde Argentina.

Traslado Final

Durante el período de reparación del transformador, Talleres Generales estuvo trabajando en una solución más segura y adecuada para trasladar el transformador.



Se diseñó y se construyó en Talleres Generales un SKIDDING SYSTEM, que se trata de un sistema de guías metálicas pulidas con bandas de patinaje con teflón lubricado, utilizando el sistema hidráulico del pórtico.

El uso del equipo construido fue un éxito permitiendo transportar el transformador 80 mts. en 4 horas cuando el mismo recorrido se había realizado en 3 días al retirarlo.

El 11 de junio se realiza el corte para que la grúa de 300 Ton gire el transformador y se aprovecha la misma para subirlo al Skid que lo llevaría a su destino final.

Montaje Final

Durante el corte se colocan los bushing de 500kV y 150kV para trabajar con seguridad y evitar otro corte.

Se realiza vacío durante 36 horas, se llena con aceite previamente tratado a <1ppm. Paralelamente se realiza limpieza y secado de cada uno de los 24 radiadores, se reparan juntas de las bombas de circulación y cañerías.

El 24 de junio luego de 72 horas de circulación del aceite para eliminar posibles gases, Talleres Generales libera el transformador para que se realicen los ensayos de puesta en servicio y el 23 de julio el transformador entra en servicio.

Participaron de los Trabajos: Talleres Generales, Ingeniería Civil, Laboratorio UTE, CRT Montevideo, Ingeniería de Explotación y Obras de Trasmisión.

Conclusiones

Cuando los distintos equipos están comprometidos con un objetivo en común se logra ese objetivo en forma eficaz y eficiente.

Se logró reparar la unidad fallada en menos de 8 meses, cuando la compra e instalación de una unidad nueva hubiera llevado más de 2 años, minimizando de esta manera el riesgo ante una falla en otra unidad.

Se invirtió en la reparación en el orden de U$S 650.000 cuando la compa de la unidad nueva hubiera costado más de U$S 2.000.000.

Se aprendieron nuevas metodologías de trabajo relacionadas con la reparación y movimiento de transformadores de gran porte.

De ahora en más se dispone de un Skid, que será muy útil para futuros movimientos de transformadores de gran porte, y de un taller desmontable que podrá ser montado nuevamente para realizar reparaciones en cualquier parte del país con un problema similar.

Subgerencia Transformadores y Montajes Talleres Generales

B'NAI B'RITH:
Premio Maimónides

Transcripción de las palabras del Vicepresidente Ing. César Briozzo, al recibir el premio Maimónides de la organización B'nai B´rith otorgado a UTE y ANCAP

Sr. Presidente y amigos todos,

Hace muy poco, el año pasado, me hicieron el inmenso honor de permitirme participar en la dirección de UTE; pero la UTE tiene 99 años, va a cumplir 100 años, entonces este premio que me toca recibir en este momento quiero recibirlo en nombre de todos aquellos que durante estos 99 años hicieron posible la empresa de la cual todos estamos orgullosos por ser un ejemplo de empresa pública con eficiencia, con Responsabilidad Social y con un fuerte impulso de cara al futuro.

Entonces quiero recibirlo en nombre de los pioneros, de los primeros técnicos, de los primeros trabajadores que hicieron las primeras instalaciones, en nombre de todos los que desarrollaron la UTE a lo largo de los años, en nombre de aquellos que con audacia tomaron las decisiones adecuadas en la gran crisis que significó las inundaciones del 1959, en nombre de los trabajadores que sufrieron represión en las épocas del autoritarismo defendiendo sus derechos, defendiendo su dignidad y por lo tanto defendiendo también la de UTE, en nombre de todos los trabajadores, desde los operarios hasta la más alta gerencia, que también en épocas muy duras supieron mantener su independencia técnica, defendieron de esa forma la UTE e hicieron posible que luego de esas épocas construyeran la UTE que hoy conocemos, una empresa estatal, que es a su vez eficiente y es un ejemplo para todos.

En este momento, estos 99 años y estos próximos 100 años que celebraremos el año que viene, nos encuentran en una etapa muy especial, tenemos enormes desafíos, como la diversificación de la matriz energética, que es uno de los temas de los cuales se ha hablado aquí y que ha estado en la base de estos premios que honran a UTE y a ANCAP.
En este momento UTE apuesta por un lado a tener en los próximos años tanta energía eólica instalada como tiene instalada de hidráulica en el Río Negro.
Apuesta a tener un respaldo térmico basado en combustibles que no dependen del petróleo, apuesta por ejemplo, junto con ANCAP, a traer gas natural al país y abrir nuevas perspectivas no solo para la generación eléctrica sino para otros usos.
Está embarcada en la interconexión con Brasil, que completará el sistema interconectado de Uruguay con los vecinos, factor enormemente importante para la gestión de la red y la gestión del consumo de energía eléctrica.
Apuesta además a tener al menos la misma capacidad de generación que la térmica moderna que tiene ahora, que es la Planta de Punta del Tigre, pero a partir de biomasa, se trata de energía producida a partir de residuos vegetales, lo cual significa un recurso autóctono y una apuesta, así como lo es la eólica, a la diversificación y a la independencia del país en materia energética.

Pero toda esta energía, todo esto que queremos instalar, queremos además que sea consumida en forma eficiente, es decir que se haga todo lo que se tenga que hacer utilizando el mínimo de energía e incluso decidiendo con qué tipo de energía. Enfrentamos entonces un desafío en proponer a quienes usan energía eléctrica también alternativas no eléctricas, como por ejemplo energía solar, lo cual es un enorme trabajo que tenemos por delante.

Y todo esto encima queremos hacerlo en un clima de inclusión social; aspiramos llegar al 100% de los hogares uruguayos y a que el 100% de los hogares uruguayos esté conectado a la red pública de manera formal, atendiendo para ello situaciones de carencia o situaciones de aislamiento y creando para eso instrumentos comerciales y técnicos que nos permitan hacerlo.
Estos son los desafíos que en este momento UTE tiene por delante, cosas todas ellas muy difíciles, y en este contexto el recibir este premio es en primer lugar un reconocimiento a la trayectoria, en segundo lugar un estímulo pero fundamentalmente y ante todo un gran compromiso.

Muchas gracias.

UTE inauguró su muestra interactiva en espacio ciencia del LATU

UTE renovó su presencia en Espacio Ciencia con una exhibición educativa y de carácter interactivo que estará de forma permanente en las instalaciones del LATU. La muestra está focalizada en temas de Generación y de Eficiencia Energética. En cuanto a la primera, mostrando las distintas fuentes de generación, priorizando las renovables. En relación con la Eficiencia Energética los visitantes podrán recorrer las «instalaciones de una casa» donde se le brindan consejos útiles para el uso eficiente de la energía.
En cuanto al público al que se dirige, fundamentalmente, es a escolares de último nivel y estudiantes de ciclo básico, donde el tema energía integra los programas curriculares.

Se hicieron presentes en la oportunidad el Presidente de UTE Ing. Gonzalo Casaravilla y el Director Gerardo Rey así como el Presidente del Latu Dr. Rodolfo Silveira.
Durante la breve locución previa a la inauguración, Silveira dijo que la inauguración es «una señal de que se están haciendo cosas pequeñas pero importantes». Recordó que no es común que instituciones que pertenecen al aparato del Estado emprendan en conjunto acciones que vayan más allá de su misión básica.
«Cuanto más temprano los niños comprendan la importancia que tiene para un país en crecimiento la dependencia de las fuentes de energía, mejor, porque antes lo tendrán incorporado a su vida adulta» indicó el jerarca. «La generación y el uso eficiente de la energía tiene mucho que ver con el Uruguay Productivo que se quiere construir», añadió.
Por su parte, Casaravilla ratificó la vocación de UTE por mostrar a niños y niñas la importancia del uso eficiente de la energía. El tema se instaló en la sociedad y se considera un elemento muy sensible para el desarrollo del Uruguay y para el bolsillo de sus ciudadanos, precisó. El jerarca recordó que el organismo también difunde un completo material didáctico en las escuelas. Es objetivo del organismo trasladar próximamente la propuesta a Educación Secundaria.

«El consumo energético en el mundo se convirtió en un tema ético. Para Uruguay es un insumo no menor, tiene un costo considerable y tenemos que cuidarlo», sostuvo Casaravilla.

Relaciones Públicas

Proyecto de mantenimiento de distribución

GEMA

A julio de 2011, los grupos Operativos y Funcionales han avanzado en el desarrollo de diversas actividades. Damos cuenta aquí de ellas.

Grupo de Estaciones:

- Aprobación de la nueva versión de Instructivos de Revisión de Transformadores de Potencia, en la que se agregan los transformadores con regulador bajo carga (caso de la mayoría de transformadores de tensión primaria 60 kV).
- Inicio de trabajos tendientes a definir los instructivos de gestión de aceites.
- Se continúa con los Análisis de Fallas de todas las incidencias que ocurren en una Estación de DIS (esto ya convertido como procedimiento de rutina).

Grupo de Líneas y Subestaciones:

- Definición de mantenimientos a realizar en ADT 4 y 5, y división de estas ADT en tres zonas con mantenimientos diferenciados.
- Actualmente está en la confección de la documentación que aplicará a una de estas zonas, y la definición de los requisitos para la aplicación informática a utilizar.

Grupo Protecciones y Telecontrol:

- Definiciones para el modelo de datos para representar el objeto relé en EGEO. Análisis de casos de actuaciones de protecciones.
- Revisión de Proyectos Tipo de protecciones y criterios de ajustes.
- Revisión de Instructivos de Mantenimiento de equipos y tableros para telecontrol ubicados en Estaciones.
- Revisión de la Norma de Cableado para el sistema de protecciones.

Grupo Conjunto:

- Los tres grupos han participado en el desarrollo de Termografía, línea 5 del Plan Estratégico del Sistema de Gestión del Mantenimiento, definiendo la metodología y tecnología del análisis termográfico, normalizando el equipamiento a usar (cámaras) y avanzando en definir la incorporación de la técnica a los procedimientos ya establecidos del proceso.

IMPLANTACIÓN DEL NUEVO SISTEMA INFORMÁTICO DE GESTIÓN - GEMA

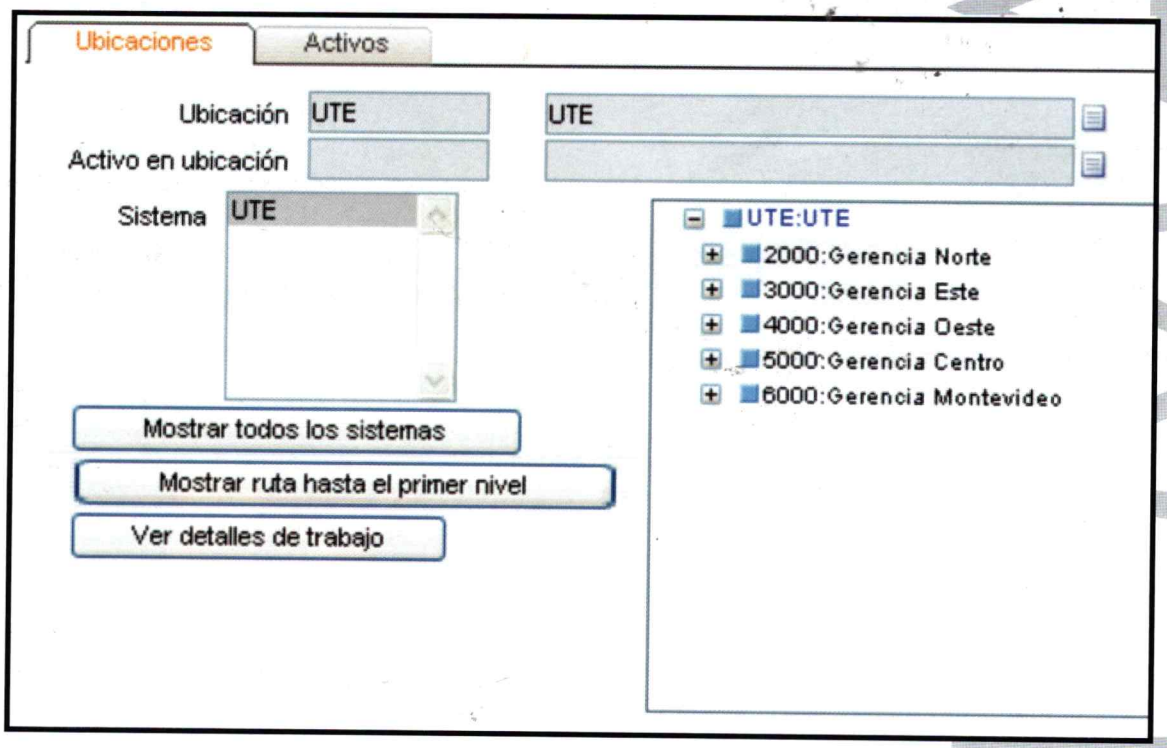
Tal como se había definido, se procedió a reorganizar el Cronograma del Proyecto, anteponiendo las etapas que inicialmente estaba contemplado realizar más hacia el final del mismo, desarrollando mejoras a la versión implantada y al análisis de las interfaces con otros sistemas informáticos corporativos disponibles hoy en UTE.

En este marco se llevaron a cabo las siguientes acciones:

- ***Clasificaciones de Órdenes de Trabajo (OT):*** esto permite mayor facilidad a la hora de extraer información y brinda mayor claridad al proceso.

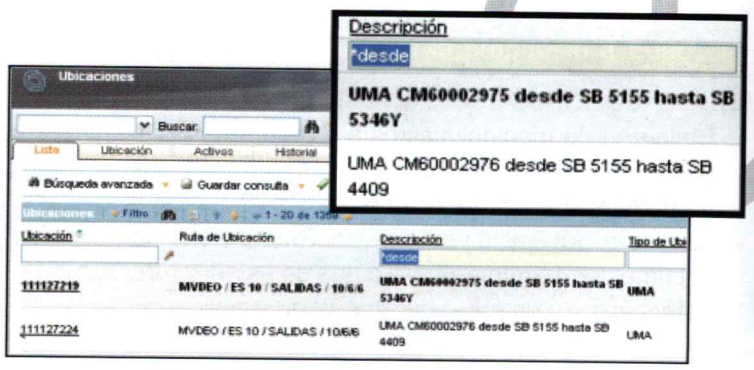
- ***Unificación de «sites» o único árbol de instalaciones:*** es una importante mejora que implica que todas las instalaciones de UTE estén en un mismo árbol de instalaciones. Esto permite que cualquier usuario habilitado, pueda consultar y/o crear Órdenes de Trabajo y Solicitudes de Trabajo sobre cualquier Ubicación o Activo.

Implica la solución a los problemas de las instalaciones «frontera». Además involucró corregir todas las pantallas donde antes decía «planta».



- ***Mejoras en Egeo-Gema:*** simplificación en la forma de seleccionar elementos. Mejoras en las impresiones desde Gema, con componente gráfica.

- ***Ubicación de cables por «Desde» y «Hasta»:*** Se desarrolló la solución para poder realizar la ubicación de cables en forma alfanumérica a partir del «Desde» y «Hasta».



- ***Redefinición de campos:*** Coordinación con Administración Egeo y Usuarios del mismo, para redefinición de campos en elementos que se considerarán Activos (disyuntores, relés, etc.).

- ***Cuadrillas en las Órdenes de Trabajo:*** Se adecuó el sistema para poder utilizar Cuadrillas en las Órdenes de Trabajo.

- ***Automatismos para crear Órdenes de Trabajo:*** Se están por finalizar los automatismos para crear Órdenes de Trabajo con Planes de Trabajo asociados en forma automática para Líneas.

- ***OTs con datos predefinidos:*** Los Mantenimientos Preventivos (MP) que se disparen en forma automática, ya sea por tiempo o medidor, lo harán a un Centro específico; con un Tipo de Trabajo predefinido y a una Clasificación predefinida. Esto simplifica la gestión de corto plazo, a la hora de manejar las Órdenes de Trabajo generadas por éste tipo de mantenimiento.

- ***Actualización a la Versión 7.1.1.8 del producto Maximo:*** Luego de la puesta en marcha inicial en el mes de diciembre, se ha procedido a la actualización a la versión 7.1.1.8 del producto Maximo, base sobre la cual están configuradas las funcionalidades del sistema. Dicha actualización ha permitido la corrección y mejora de algunas funcionalidades, tales como las de búsqueda por especificaciones de las ubicaciones y activos, dotando adicionalmente de experiencia al equipo de GEMA en el proceso de actualización del núcleo de Maximo. En este sentido, corresponde destacar muy particularmente la actuación del Equipo de técnicos de GEMA, que ha permitido resolver en tiempo y forma las distintas dificultades típicas que aparecen en este tipo de procesos.

- ***Consolidación, adaptación e integración de APO y RIO al GEMA:*** Se ha consolidado la adaptación e integración al nuevo sistema informático de las aplicaciones APO (para inspecciones de Líneas) y RIO (para inspección y revisión de Estaciones y Subestaciones)

- ***Nueva aplicación para Inspección de Subestaciones Interiores:*** Actualmente se encuentra en proceso de desarrollo una nueva aplicación para inspección de Subestaciones Interiores, a utilizarse en dispositivos móviles con integración al Sistema de Mantenimiento.

- ***Integración con el sistema SIO:*** También en una avanzada etapa de desarrollo se encuentran los componentes de integración con el sistema SIO, previsto para sustituir al actual Modulo de Operación. Con esto se pretende lograr una gestión integral entre ambos sistemas, en lo referente a derivación de incidencias a Mantenimiento.

- ***Desarrollo de servicios para Trazabilidad de Equipos:*** A su vez se está iniciando el desarrollo de servicios que proporcionan información de Ubicación de Transformadores. A futuro, esto permitirá la comunicación de trazabilidad de los equipos y el seguimiento de dichas ubicaciones, con el fin de cumplir con requerimientos en lo que hace al control ambiental.

RECURSOS NECESARIOS PARA EL PROCESO

- Dando curso a los Planes Estratégicos definidos, se concluyeron los estudios de la Fuerza Directa de Trabajo para cumplir con las actividades definidas. De este modo es posible contar con la información objetiva de las necesidades de personal a asignar directamente a las tareas, y para cada Unidad de Mantenimiento de DIS.

- Se prosiguieron también los análisis de otros recursos necesarios para complementar la Fuerza de Trabajo existente, de modo de dar respuesta a los requerimientos preventivos y correctivos, por cada tipo de equipamiento.

- Se previó la compra de las cámaras termográficas, para lo cual se creó una norma técnica de UTE (NO-DIS-MA-5108) y se analizaron las diferentes marcas y modelos existentes en el mercado, llegándose a realizar pruebas de campo con las mismas en instalaciones existentes de Distribución. En este momento ya están creados los Pliegos de condiciones para adquirir los siguientes tipos de equipamiento, con todos los accesorios necesarios incluidos:
  - 2 cámaras de "largo alcance" especificadas para el trabajo de termografía en líneas de 30 y 60 kV
  - 23 cámaras de "medio alcance" especificadas para termografía en estaciones, subestaciones y equipos de BT.

¡Hasta la próxima!

Proyecto Gema
4°. piso - Of.410
Teléfonos internos 1903 al 1906

Otra Renov@ción..., SGT-COM

Actualmente y desde hace unos años venimos trabajando en *Comercial* con un sistema de gestión que nos permite controlar y hacer seguimiento de las licitaciones a través del *SGT* (*Sistema de Gestión de Trabajos*), una herramienta diseñada específicamente para Distribución pero que ha sido muy útil en estos últimos años para el seguimiento de los contratos del *STC* (*Servicio Técnico Comercial*).

Por diferentes motivos no se podía aprovechar todo el potencial que brindaba el *SGT*, principalmente porque no se adaptaba específicamente a los procesos de *COM*. Fue por ello que, conjuntamente con la incorporación de una nueva herramienta para gestionar la actividad comercial (*Renov@*), se entendió conveniente desarrollar con **personal de *UTE*** un nuevo *SGT*, al cual llamaremos *SGT-COM* (para distinguirlo del *SGT* original diseñado para DIS) que se adaptará a *Comercial* y con el cual se puedan gestionar las licitaciones con sus pagos a través de las *UUCC* (*Unidades Constructivas*) así como los materiales y herramientas de los *STC*.

Uno de los valores agregados de esta nueva herramienta para *COM* es la **trazabilidad** de determinados materiales (medidores, llaves limitadoras-ICP, precintos y transformadores de intensidad en BT) desde su ingreso a *ABA* hasta la baja de los mismos. Ello permitirá optimizar los recursos materiales, ya que en cualquier momento se podrá conocer la existencia de los mismos tanto a nivel de *COM*, de cada Gerencia así como en cada uno de los pañoles ya sean propios o de empresas contratadas y gestionarlos en forma eficiente con las eventuales transferencias en caso de ser necesario.

Estructura de Centros

Centro	Función	Descripción Centro	Item
COM	1	COM - COMERCIAL	1.1.2
STC	1	STC - SERVICIO TECNICO COMERCIAL	1.1.2.1
CSE	1	CSE - CONTROL Y SEGUIMIENTO ECONOMICO	1.1.2.2
C200	1	C200 - COMERCIAL NORTE	1.1.2.3
C201	1	C201 - 2090 STC NORTE	1.1.2.3.1
C2000	1	C2000 - CT. MEDIDA INDIRECTA NORTE	1.1.2.3.1
C2111	1	C2111 - CT. SALTO	1.1.2.3.2
C2112	1	C2112 - CT. CONSTITUCION	1.1.2.3.2.1
C2117	1	C2117 - CT. BELEN	1.1.2.3.2.2
C2121	1	C2121 - CT. ARTIGAS	1.1.2.3.3
C2131	1	C2131 - CT. BELLA UNION	1.1.2.3.4
C2211	1	C2211 - OC.PAYSANDU	1.1.2.3.5
C2212	1	C2212 - CT. QUEBRACHO	1.1.2.3.5.1
C2221	1	C2221 - CT .GUICHON	1.1.2.3.5.2
C2231	1	C2231 - CT. YOUNG	1.1.2.3.6
C2311	1	C2311 - CT. TACUAREMBO	1.1.2.3.7
C2321	1	C2321 - CT. RIVERA	1.1.2.3.8
C2331	1	C2331 - CT. PASO DE LOS TOROS	1.1.2.3.9
C300	1	C300 - COMERCIAL ESTE	1.1.2.4
C301	1	C301 - 3090 STC ESTE	1.1.2.4.1
C3000	1	C3000 - C.T. MEDIDA INDIRECTA ESTE	1.1.2.4.1
C306	1	C306 - 3211 O.C. MALDONADO	1.1.2.4.1.1
C312	1	C312 - 3361 O.C. MINAS	1.1.2.4.1.2
C313	1	C313 - 3121 O.C. MELO	1.1.2.4.1.3
C311	1	C311 - 3351 O.C. LA PALOMA	1.1.2.4.1.4
C310	1	C310 - 3311 O.C. ROCHA	1.1.2.4.1.5

A partir de la estructura de centros existente (ver gráfico anterior con vista parcial de Centros) se definieron todas las instancias en las cuales se puede obtener un inventario de materiales, a éstas se les llamó *Servicios Ejecutores* y son los siguientes:

- Centros Técnicos
- Empresa Contratada
- Móviles
- Operarios UTE
- Operarios Empresa Contratada

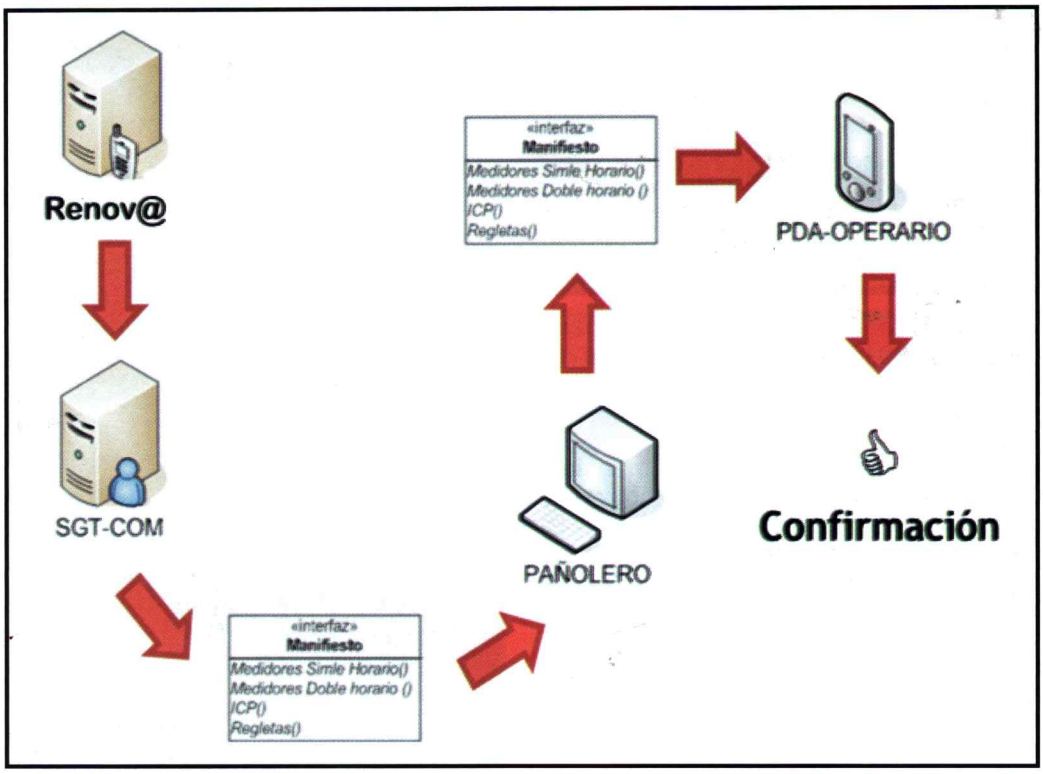
Cada uno de estos *Servicios Ejecutores* tendá un perfil y autorizaciones que les permitá gestionar adecuadamente los trabajos, como por ejemplo: los "*Centros Técnicos*" podrán realizar los distintos movimientos de materiales pero no podrán instalar los mismos en un *Punto de Servicio (PS)* (domicilio del cliente).

Como es sabido, en general casi todas las *Actividades de Campo* (*AC*) que se realizan en un *Punto de Servicio* están compuestas por una o varias tareas y varios

materiales asociados. Por esta razón es fundamental la utilización de una herramienta que realice un seguimiento integral de los mismos no sólo por su valor económico sino también en muchos casos por su valor estratégico (ej. medidor).
Desde el punto de vista de gestión de stock y seguimiento, podemos diferenciar dos tipos de materiales:

- Trazables (medidores, ICP, precintos, transformadores de intensidad en BT).
- Son materiales a los cuales se requiere identificar.
- Poseen un código de placa.
- Todos sus movimientos son auditados (traza de ubicación).
- Poseen características técnicas (ficha técnica).
- No trazables (conectores, cables, etc.).
- Solo se registran sus entradas y salidas.

Diariamente, cada vez que se entreguen materiales a los operarios, se generará un reporte llamado "*Manifiesto*" donde constarán todos los materiales necesarios que el responsable del pañol les entregará para la ejecución de las actividades asignadas para ese día.
Este reporte es generado automáticamente por el *SGT-COM* a partir de las *AC* que sean asignadas a dicho Turno-Cuadrilla. Esta sistematización facilitará el trabajo y disminuirá los errores de entrega de materiales porque cada *AC* está directamente relacionada a través de las *UUCC* (*Unidades Constructivas*) con el material necesario para ejecutarlas.
Está previsto al inicio del día la entrega a los móviles de materiales adicionales (Plus), a los efectos de poder realizar otras *AC* que les sean asignadas durante el transcurso de su turno, por tareas que sea conveniente realizar por un motivo de oportunidad (ya que se encuentran en el *Punto de Servicio*) o por defectos que pudieran tener alguno de los materiales entregados y que imposibiliten su instalación. Todos estos materiales entregados como Plus, también formarán parte del Manifiesto.
Toda esta información se cargará automáticamente en la *PDA* (*Terminal Portátil*) de acuerdo a como se representa en el proceso descripto en el gráfico siguiente:



El personal de la cuadrilla deberá revisar que los materiales entregados por el responsable del pañol coincidan con lo indicado en el *Manifiesto* y en caso afirmativo dará un visto bueno a tales efectos en la PDA.
Las cuadrillas tanto propias como de empresas contratadas van a ser las únicas habilitadas para instalar materiales. Éstos se darán de baja automáticamente del inventario cuando el *operario* dé por finalizada la *AC* en la *PDA*, mediante transmisión GPRS se actualizará en forma automática tanto la información en SGT-COM como en Renov@.
Para todas las operaciones siempre se tiene un registro de quién y cuándo se hizo la operación, esto permite a este sistema tener pistas de auditoría, lo cual se considera estratégico por el tipo de material que se gestiona y para el seguimiento de las licitaciones.

Como conclusión podemos afirmar que a corto plazo los *Servicios Técnicos de Comercial* dispondrán de una nueva herramienta *SGT-COM* que facilitará la gestión de dichas unidades en la medida que la misma estará fuertemente integrada con los demás sistemas y fundamentalmente automatizada; por lo cual disminuirán los errores de ingreso de datos y nos permitirá a su vez realizar un exhaustivo y oportuno seguimiento en la evolución de los inventarios de materiales y herramientas, así como de las licitaciones y su pago.

Proyecto Renova

Bienvenida

Sala de lactancia

En el marco de la celebración de la Semana Internacional de la Lactancia Materna celebrada del 1 al 8 de agosto, en el tercer piso del Palacio de la Luz se inauguró una Sala de Lactancia.

El objetivo del Observatorio de Género, principal impulsor de la iniciativa, es promover y apoyar la lactancia materna; aportando un lugar con condiciones adecuadas de privacidad, higiene y comodidad, para que las mujeres trabajadoras de UTE ejerzan su derecho a la lactancia materna de forma compatible con sus actividades laborales.

La inauguración de esta sala es una de las acciones promovidas en el marco del Compromiso de Corresponsabilidad que UTE ha suscrito, a efectos de dar testimonio del compromiso de la empresa en promover acciones que contribuyan al desarrollo armónico de la esfera laboral y familiar de sus trabajadoras y trabajadores.

En la visita a la Sala, se hicieron presentes el Presidente Casaravilla e integrantes del Directorio, Gerentes y técnicos que estuvieron acompañados por la Senadora Dra. Mónica Xavier; la Lic. Luciana Fainstain, Directora Dpto. de Estrategias Transversales de Género, Instituto de las Mujeres, Mides; Lic. Valentina Perrota, consultora del Instituto de las Mujeres, Mides; Marisa Marmissolle, Secretaria de la Bancada Bicameral Femenina; Leticia Aguilar, Secretaria de la Diputada Berta Sanseverino quien envió por su intermedio un saludo muy especial; Carmen Anastasía, integrante del Comité de Equidad de Género de OSE y asesora de Directorio.

Transcribimos parte del Reglamento para su uso

Objetivo de la sala de lactancia: Promover y apoyar la lactancia materna aportando un lugar adecuado, con privacidad, tranquilidad y comodidad, para que las mujeres que trabajan en UTE puedan ejercer su derecho a la lactancia materna en forma compatible con sus actividades laborales.
El Decreto del 1.6.1954 establece las mujeres trabajadoras que estén en periodo de lactancia tendrán derecho a interrumpir su trabajo para este fin, durante dos períodos de media hora dentro de su jornada diaria y que serán contados como trabajo efectivo.

Objetivo del presente Reglamento: Regular el uso y funcionamiento de la sala de lactancia de que dispone UTE en el tercer piso del Palacio de la Luz, para lograr una adecuada utilización.

Acceso: Podrá hacer uso de la sala de lactancia toda mujer vinculada laboralmente a UTE, funcionaria o contratada, que esté en período de lactancia.

El acceso a la sala de lactancia es restringido, las interesadas deben gestionar la autorización para el acceso ante su jefatura inmediata quien enviará correo a mantseg@ute.local.

El acceso a la sala se realizará mediante el uso de la tarjeta identificadora del personal.

La autorización para el acceso se otorga por un período de un año, debiendo la interesada gestionar su renovación cuando corresponda.

Uso: El uso de la sala de lactancia está regido por lo establecido en el presente reglamento. Es responsabilidad de las usuarias cuidar el buen estado y conservación de toda la sala en general, siendo responsables ante pérdidas y/o daños causados por negligencia.

Funcionamiento:
1. La utilización de los elementos de la sala de lactancia son para uso exclusivo en la sala, no está autorizado su uso fuera del ámbito de la misma.
2. Es responsabilidad de las usuarias el mantenimiento de las condiciones de higiene y orden de la sala.

Mantenimiento: El mantenimiento de las condiciones de infraestructura y materiales es de responsabilidad de la Gerencia de División Recursos Humanos (HUM). Ante cualquier desperfecto o rotura las usuarias deberán informar a la mencionada unidad mediante correo electrónico a DesarrolloRRHH@ute.local o llamando al interno 1495.

Cláusula 45 del Convenio Laboral

Fondo de Solidaridad

Desde el año 1993, y como parte integrante del primer Convenio Laboral, se creó la figura del Fondo de Solidaridad.

Se trata de un beneficio al cual podrán tener derecho los funcionarios y funcionarias de la Empresa, creado para atender situaciones relacionadas con la salud del funcionario/a o de sus familiares directos, que no están cubiertas por el Ministerio de Salud Pública, las Instituciones Privadas de Asistencia Médica, el Fondo Nacional de Recursos, Banco de Seguros del Estado o el Banco de Previsión Social.

El Fondo de Solidaridad se integra con el aporte mensual de los funcionarios/as afiliados al mismo, aportando UTE un 50% de las erogaciones que se realizan por tal concepto.

¿Quiénes están amparados?

- Todos los afiliados a Aute y aquellos que sin serlo, se hayan afiliado al Fondo de Solidaridad y estén al día con la cuota.
- Hijos/as menores a 23 años o hijos/as mayores con incapacidad judicialmente declarada.
- Cónyuge o concubina/o. En estos casos la unión de hecho debe ser estable con un mínimo de un año de antigüedad, además deberá estar inscripta en el Registro Nacional de Actos Personales. Las uniones de hecho se acreditarán mediante una declaración jurada de ambos miembros o un certificado notarial.
- Los padres

¿Me puedo afiliar?

Todos los funcionarios/as pueden afiliarse al Fondo, para ello se debe completar un formulario de solicitud. A los 180 días de afiliación, la persona tendrá derechos plenos; en el caso de los hijos, cónyuge, uniones concubinarias y padres, tendrán derecho a partir de los 360 días de la afiliación del titular.

¿Cuánto debo pagar?

Un porcentaje mensual sobre el monto de reintegro de comidas vigente ($ 5.682), que se reajusta en oportunidad de los ajustes salariales. Existen tres franjas de aporte, de acuerdo a la categoría retributiva que perciben los funcionarios/as:

- hasta categoría retributiva 14: 1 % ($ 56 a la fecha)
- desde la categoría retributiva 15 y hasta 18 inclusive: 1,4 % ($ 79 a la fecha)
- a partir de la categoría retributiva 19: 1.8% ($ 102 a la fecha)

¿Qué casos se amparan?

- **Situaciones extremas relacionadas con la salud**, que afecten o disminuyan en forma grave e irreversible la salud del funcionario/a o los beneficiarios.
- Casos de **incapacidad permanente**, tales como amputación de miembros o secuelas invalidantes. En cuanto al uso de aparatos ortésicos o protésicos necesarios. Si el beneficiario son los padres, se reintegrará el 50% de la suma total, salvo razones socio-económicas debidamente justificadas.
- **Afecciones congénitas o adquiridas** que producen un menoscabo importante de la vida o incapacidad funcional que no permiten al beneficiario/a valerse por sus propios medios.
- Hijos de funcionarios que presentan **trastornos psicopedagógicos o psicomotrices**, en estos casos los beneficiarios deben ser menores a los 15 años y el amparo se otorgará por 2 años.

- **Adicciones,** el tratamiento de las mismas será determinado en función del análisis y evaluación técnica de un equipo multidisciplinario compuesto por integrantes de la División Recursos Humanos.

La demanda de tratamiento para las adicciones podrá ser solicitada por:

- Funcionarios/as que se encuentren en seguimiento por el equipo multidisciplinario a la fecha de la solicitud.
- Funcionarios/as sin previa intervención del equipo mencionado.
- Familiares, jefaturas y/o compañeros de trabajo que se presenten ante Recursos Humanos por considerar necesario el tratamiento para el problema de adicción del funcionario/a.

En todas las situaciones planteadas la solicitud para financiar dichos tratamientos deberá ser efectuada por el titular del Fondo de Solidaridad.
La cobertura del tratamiento, podrá comprender el período de internación y el período ambulatorio o solo el tratamiento ambulatorio. A tales efectos se financiará el 100% del tratamiento ambulatorio y/o internación durante 24 meses y en caso de ser necesario cubrir una nueva instancia de tratamiento la misma cubrirá un 80% por 12 meses más.
En el caso de hijos/as , los mismos deben ser menores de 18 años, financiándose hasta el 100% del tratamiento por 12 meses, de ser necesario una segunda instancia se financiará hasta el 50% del costo del tratamiento por un plazo máximo de 12 meses más.

¿Qué documentación debo presentar y dónde?

Se deben completar los formularios que se encuentran en la Intranet de UTE. Para acceder a ellos hay que realizar los siguientes pasos: **Recursos y Negocios Conexos, División Recursos Humanos, Relaciones Laborales, Fondo de Solidaridad**.
Aquí se encuentran los formularios de afiliación y solicitud del beneficio para imprimir y completar.
Al formulario de solicitud se debe adjuntar el **certificado médico** que indica la patología o el tratamiento, un **timbre profesional** y **tres presupuestos**.

Una vez completada la información se entrega o envía al Departamento de Apoyo Económico Social (Palacio de la Luz, piso 2) donde se inicia la gestión de la solicitud.

¿Qué trámite sigue la solicitud?

- Informe de Medicina Laboral
- Relaciones Laborales lo eleva a consideración de Directorio
- Si lo solicitado no se encuentra amparado por el Fondo, se puede convocar a la comisión creada por el Acta 51.

Acta 51:

El ámbito de competencia de esta Comisión es la de estudiar aquellos casos que no están amparados por el Fondo de Solidaridad, pero que con los informes correspondientes son derivados por HUM para su análisis en este ámbito.
Esta Comisión está integrada por dos representantes de AUTE y uno de Recursos Humanos quienes tienen voz y voto, siendo asesorados por un representante de Asesoría Letrada y uno de Medicina Laboral.
El Acta 51 dispone anualmente de un monto de dinero equivalente al 16% de lo recaudado por concepto de cuota aportada por los funcionarios en el último ejercicio.
Las formalidades (certificado médico, presupuestos, rendición de cuentas) que deben cumplir las solicitudes que son tratadas por la Comisión, son exactamente iguales a las exigidas para los casos amparados por el Fondo de Solidaridad.

¿Qué obligaciones tengo como beneficiario/a, una vez otorgado el Fondo Solidario?

Rendir cuenta, en un plazo de 30 o de 60 días cuando los tratamientos son en el exterior, presentando en RelacionesLaborales la documentación que acredite que la suma otorgada fue efectivamente destinada para el fin solicitado.
El no cumplir con esta obligación es considerado una falta grave que permite a UTE el recupero de las sumas otorgadas así como instruir el procedimiento disciplinario que corresponda.

¿Cómo se administran los dineros descontados?

Se depositan los aportes mensuales en una cuenta del Banco República. El remanente de las previsiones estimadas anuales se deposita a plazo fijo en Unidades Indexadas en el mismo Banco.
En forma semestral, la Subgerencia de Relaciones Laborales informa a AUTE de los débitos, créditos y saldo de dicha cuenta. Asimismo, los balances están publicados en el sitio de Relaciones Laborales de Intranet para quien desee consultarlos.

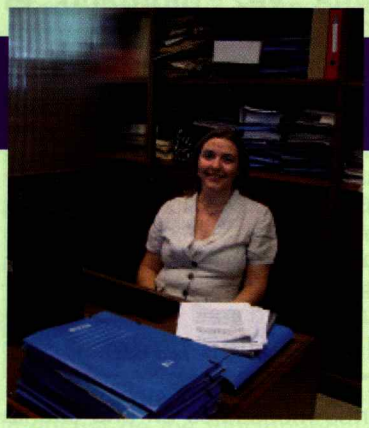
¿Dónde me dirijo para consultar mis dudas?

- Subgerencia Relaciones Laborales: Tel 2.200.08.04 o Internos 1326, 1328
- Departamento Apoyo Económico Social: Tel 2.208.36.66 o Int. 1849
- Por Correo a CEPERHUM

Relaciones Laborales
Administración de RRHH

"NUESTRAS MUJERES CONSTRUYENDO IDENTIDAD"

Continuando con la serie de entrevistas iniciada en la edición pasada a mujeres que trabajan en la Empresa en tareas tradicionalmente destinadas al espacio masculino, les presentamos en esta oportunidad a cuatro compañeras más.



Gabriela Bonessi

Ingeniera Electricista opción potencia- Planificación y Estudios DIS

¿Qué tarea realiza?
Trabajo en Planificación y Estudios de Distribución, hace unos años estoy trabajando en las tareas vinculadas a la inserción de generación a la red de DIS, como ser la realización de los estudios de conectividad, la elaboración de los convenios de conexión, de los acuerdos operativos y de los pliegos de las licitaciones de compra de energía eléctrica a generadores privados que se instalen en territorio nacional.

¿Cómo y cuándo la empezó a desempeñar?
Ingresé a UTE como contratada en el año 2000 y trabajé en la planificación de la red de Distribución. A fines del año 2005 comencé a trabajar en lo relacionado a la Generación Distribuida.

¿Cómo y por qué llega a desempeñar esta tarea?
Si uno hace la carrera de ingeniería eléctrica opción potencia, la idea inicial es trabajar en UTE, aunque también está la posibilidad de trabajar en algunas empresas privadas. Soy de Salto y allí está Salto Grande, y en mi caso la elección de la carrera estuvo influenciada por la cercanía de la represa.

¿Cómo fue la decisión?
Bueno, la decisión no fue difícil.

¿Cómo se siente trabajando en una tarea (ambiente) predominantemente masculina?
Normal, todo depende de cómo una lo viva, no sólo depende de los demás. Me gusta ser mujer y no me he sentido discriminada por ello. Tal vez sí en facultad, con algunos profesores. En el ambiente laboral siempre me he sentido cómoda, y UTE no es la excepción.

¿Cómo la tratan los compañeros? ¿Cómo "uno" más? ¿Distinto?
Bárbaro. Súper integrada. El resto de los ingenieros con los que trabajo son hombres y estoy muy integrada al grupo.

¿Ventajas y desventajas de ser mujer en el oficio?
No se me ocurre ninguna. En mi profesión es lo mismo, sobre todo en la tarea que hago que es planificar y no una tarea de campo.

¿Cuáles fueron los obstáculos que tuvo que superar, internos y externos?
No hay obstáculos por ser mujer. Fue más difícil ser estudiante del Interior acá en Montevideo que ser mujer en un mundo de hombres.

¿Está conforme o preferiría hacer otra cosa?
Me encanta.

¿Por qué cree que no hay más mujeres haciendo lo mismo?
Por un tema de gustos. Hoy en día si te gusta hacer la carrera de ingeniería eléctrica, no hay nada que te lo

impida. Yo no tuve charlas que me orientaran, decidí sola y por suerte me gusta.

¿Qué haría si tuviera poder de decisión: estimularía el acceso de más mujeres a esa función o no?
Sí, pero sin cuotas a completar.

Espacio abierto para alguna anécdota al respecto.
Cuando estaba definiendo mi perfil de potencia (en Facultad) fui a hablar con el docente encargado de aprobar el mismo. Éste me explicó sobre los perfiles de ingeniería electricista hablando de "corte y confección" en vez de usar un lenguaje más técnico. A mí me costó mucho entenderlo, yo a esa altura ya estaba muy avanzada en la carrera. Pero (la situación) no me afectó, simplemente lo escuché.

Gabriela Cal
Equipo de medidas - Medida Directa

¿Qué tarea realiza?
Trabajo con tensión, coloco medidores, llaves térmicas. A veces tenemos que poner nichos en las columnas, mediciones con medidor patrón. A veces solo conectar.

¿Cómo y cuando la empezó a desempeñar? ¿Cómo y por qué llega a desempeñar esta tarea?
Entré en el 2008, ya como funcionaria. Por un llamado. ¿Era con lenguaje inclusivo? No, no era, pero me sentí incluida igual. El requisito era tener cursos de electricidad. Yo hacía en UTU instalaciones eléctricas. Mi padre estudiaba instalaciones eléctricas y a mí ya de chica me gustaba.

¿Cómo fue la decisión?
Mi madre vio en el diario el llamado y me avisó. Presenté los papeles, dí las pruebas y entré.

¿Cómo se siente trabajando en una tarea (ambiente) predominantemente masculina?
Me gusta, está buena (la tarea).

¿Cómo la tratan los compañeros? ¿Cómo "uno" más? ¿Distinto?
Bien, me tratan bien.

¿Ventajas y desventajas de ser mujer en el oficio?
Desventajas, para mi el tema de la fuerza porque Sandra (Andrade) por ejemplo, tiene un tamaño grande pero yo no... con el tiempo voy agarrando la práctica.

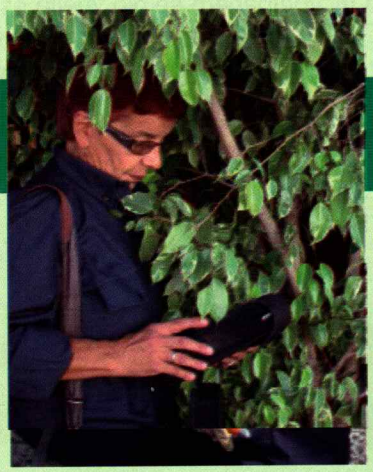
¿Cuáles fueron los obstáculos que tuvo que superar, internos y externos?
Al principio, el tema de las escaleras, el vértigo. Tuve que hacer dos veces el curso en altura y de a poco lo fui superando.

¿Está conforme o preferiría hacer otra cosa?
Sí, me gusta lo que hago.

¿Por qué cree que no hay mas mujeres haciendo lo mismo?
No sé.
Ayer fui a hacer un trabajo y el instalador que había preparado todo era una muchacha, ella dejó todo pronto. Hay mujeres que son más detallistas.

¿Qué haría si tuviera poder de decisión: estimularía el acceso de más mujeres a esa función o no?
Sí, lo estimularía.

Espacio abierto para alguna anécdota al respecto. Comentarios de gente de fuera de UTE sobre una mujer que realiza esa tarea.
La mayoría son los comentarios de la gente "que bueno una mujer trabajando en esto...."



María Cristina Curbelo
Operaria Instalaciones - Oficina Comercial Trinidad

¿Qué tarea realiza? ¿Cómo y cuando la empezó a desempeñar? ¿Cómo fue la decisión?
Soy toma consumo. Hace ocho o nueve años.

¿Cómo y por qué llega a desempeñar esta tarea?
Antes hice de todo. Pasé por la parte técnica y después faltaban toma consumos y bueno acá estamos, caminando todos los días...

¿Qué tarea realiza? ¿Cómo y cuando la empezó a desempeñar? ¿Cómo fue la decisión?
Soy toma consumo. Hace ocho o nueve años.

¿Cómo y por qué llega a desempeñar esta tarea?
Antes hice de todo. Pasé por la parte técnica y después faltaban toma consumos y bueno acá estamos, caminando todos los días...

¿Cómo se siente trabajando en una tarea (ambiente) predominantemente masculina? ¿Cómo la tratan los compañeros? ¿Cómo "uno" más? ¿Distinto?
Antes trabajé un tiempo en la Intendencia de Durazno y después en UTE y la mayoría eran hombres, había una sola mujer la Jefa.
Siempre me tratan bien. Te llevás mejor con los hombres que con las mujeres. Acá siempre fuimos dos o tres (mujeres), nada más.

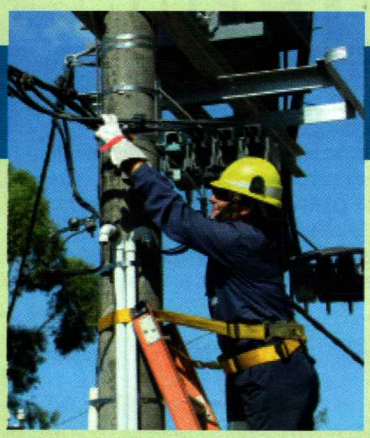
¿Por qué hay pocas mujeres haciendo esta tarea?
No sé, no conozco. No sé dónde hay... Me dijeron que hay en Florida.

¿Ventajas y desventajas de ser mujer en el oficio?
Yo me veo bien.

¿Cuáles fueron los obstáculos que tuvo que superar, internos y externos?
Caminar, a veces te mata... el sol me embroma muchísimo...

¿Está conforme o preferiría hacer otra cosa?
Sí conforme, ahora no me veo 8 horas encerrada en oficina.

Espacio abierto para alguna anécdota al respecto.
No, no tengo. Al principio salía con un compañero, que falleció. Él sabía todo y me decía "acá hay un perro grande..." Unas cuantas veces recorrimos las calles juntos, yo a veces me confundía y le preguntaba "¿acá es lo del perro o no?..."



María Noel Steiner
Jefe equipo Instalaciones - Oficina Comercial San José

¿Qué tarea realiza? ¿Cómo y cuando la empezó a desempeñar? ¿Cómo fue la decisión?
Hace cuatro años que hago la tarea.
Durante la entrevista recordaron que hace un tiempo un compañero le hizo un verso que salió publicado en la Revista *Somos*. "Ese verso tiene que salir en la muestra..." decían sus compañeros.
Subir escaleras, cambiar medidores, conectar un servicio, dar luz a nuevos servicios.

¿Cómo y por qué llega a desempeñar esta tarea?
Era agente comercial. No tenía estudios sobre electricidad. Solo me presenté al concurso, consulté a los compañeros y estudié mucho. Me mandaron a hacer nivelación, tomé cursos de maniobras y aprobé todo. Concursé y salvé. Estuve un año para ocupar el cargo.

¿Cómo se siente trabajando en una tarea (ambiente) predominantemente masculina? ¿Cómo la tratan los compañeros? ¿Cómo "uno" más? ¿Distinto?
Son recompañeros.
La verdad es que siempre me han tratado bien todos mis compañeros, me han cuidado mucho. Nunca me han faltado el respeto ya que este me lo he ganado siendo muy compañera con todos ellos.

¿Ventajas y desventajas de ser mujer en el oficio?
Tenés que tener un carácter especial, trabajar con hombres. Es un trabajo de fuerza...
No tenés la misma fuerza manual que un hombre, si bien podes cortar un cable... A mi me encanta subirme a la escalera, me fascina.

¿Cuáles fueron los obstáculos que tuvo que superar, internos y externos?
La columna estaba realmente alta a unos siete metros y medio, llegué al último escalón y miraba para abajo y me daba un poco de cosa...

¿Está conforme o preferiría hacer otra cosa?
Me encanta. Siempre salí a la calle. Esto es lindo, el tratar con la gente. Cambiar de compañeros. Primero que nada, los compañeros... hay que trabajar en equipo.

Espacio abierto para alguna anécdota al respecto.
Un compañero me puso "SUN: Sos Una Novedad..." Antes iba a las comidas siendo la única mujer y si bien sigo siendo la única, ahora va también mi marido; ya que entró a trabajar en el Servicio Técnico de Villa Rodríguez.
Una vez, era con Guillermo, el otro compañero escuchaba siempre Montecarlo y había un "jingle" de la leche Pili de Paysandú..." Quiero leche...." Paramos estábamos cambiando un medidor, con la camioneta nosotros solos. El jingle era pegadizo y lo estábamos cantando, cuando mi compañero se dio vuelta estaba el tambero mirándonos... le tuvimos que explicar al hombre....

Sandra Bottero
Comité de Calidad con Equidad

Un pequeño gran Museo en Bonete

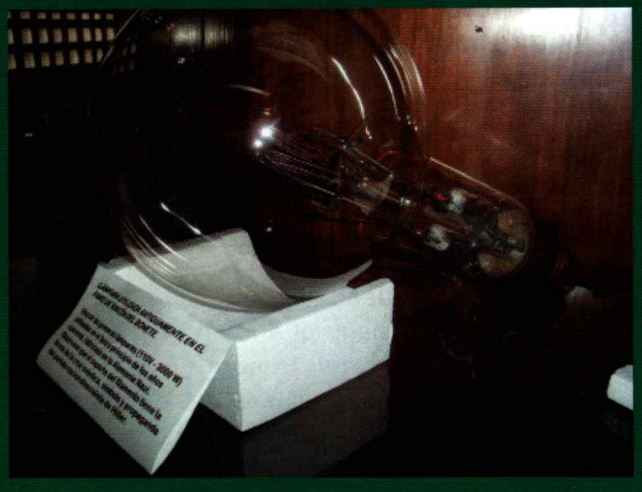
En mayo de 2011, gracias a la amabilidad de Ricardo Bicudo (BON), pude hacer una visita guiada al Museo instalado en la Central Hidroeléctrica Gabriel Terra en Rincón de Bonete, primera de las tres en ser construida sobre el Río Negro. La Central cuenta con un pequeño museo instalado en el hall del segundo piso, el cual recibe a visitantes de todo el país.

La iniciativa, por parte del personal, tuvo su origen en 1990, cuando se instaló allí un tablero de madera, que aún existe, en el cual se insertaron algunos elementos que resultaran ilustrativos para las visitas. A modo de ejemplo, trozo de una tabla-estaca de las que se utilizaron para cortar el río para la construcción de la presa, trozos de bobinas del alternador, aisladores de alta tensión, trozos de los primeros conductores de cobre usados para la transmisión de energía eléctrica, etc.

En el año 2009, cuando se estaban preparando los actos conmemorativos del cincuenta aniversario de la gran inundación y evacuación de abril de 1959, se retomó el tema del Museo, ante la inminente presencia de un buen contingente de visitantes. Fue así que se logró reunir un importante número de piezas que formaron parte de alguna manera de los setenta años de vida de la Central, incluyendo objetos antiguos, fotografías e historias locales.

Entre éstos podemos destacar:

- Escafandra de buzo en bronce de los años treinta, utilizada en trabajos sub-acuáticos en los primeros tiempos de la Central.
- Lámpara incandescente de 3000 vatios de procedencia alemana que fuera utilizada en el Faro de Rincón del Bonete, que tiene la peculiaridad de tener el soporte de vidrio del filamento con la forma de cruz esvástica.
- Antiguo "actuador" de una de las turbinas, que prestara servicio desde los comienzos hasta la renovación de la Central.



- Reloj patrón eléctrico y de péndulo, que ajustaba la frecuencia de la red y mantenía el ajuste de la hora de todos los relojes eléctricos del país.
- Numerosas fotografías de la central inundada en abril de 1959.
- Fotos de medallas y billetes emitidos en homenaje a la construcción de la Central.
- Fotografías de los gestores y proyectistas de la Central: Ing. Víctor Soudriers y Dr. Ing. Adolf Ludin.
- Fotos de la colocación de la Piedra Fundamental el 18 de mayo de 1937.
- Foto de Fidel Castro durante su visita a Rincón del Bonete el 4 de mayo de 1959, pocos días después de la catastrófica inundación.
- Libro de "Operación de la Central" del año 1959, y manuscrito donde se detalla el plan de evacuación de la Central minutos antes de la voladura con dinamita del dique lateral de tierra realizada para aliviar la presión del agua sobre la presa de hormigón.
- Secuencia de fotografías y texto en la cual se explica el papel preponderante de las presas en la regulación de las crecidas.
- Foto de un homenaje que hicieran los funcionarios de la Central al golero de la selección uruguaya de fútbol Sr. Roque Gastón Máspoli a pocos días de consagrarse campeón mundial en 1950, en ese entonces también funcionario de UTE.

El concepto de museo nació en la Grecia antigua y fue utilizado también por los romanos para referirse al lugar donde se llevaban a cabo las reuniones filosóficas presididas por las "musas". En la actualidad un museo es un espacio donde se mantiene una colección de objetos. Particularmente este Museo de Bonete es un lugar donde se muestran elementos específicos de la vida e historia de la Central que van conformando la identidad de nuestra empresa. Emprendimientos como este, permiten visualizar la contribución de la energía eléctrica al desarrollo de nuestro país y nos hace, sentir orgullo de pertenecer a UTE.

Así que felicitamos a todo el personal de la Central que no sólo tuvo la brillante idea de armar la colección, sino también la iniciativa para implementar algo que hoy es una realidad y que podemos compartir con las visitas que llegan a la Central.

Agradezco la colaboración para esta nota de los compañeros de Bonete Alberto Montfalcon por sus recuerdos, a Pablo Thomasset por las fotografías que acompañan la nota y especialmente a Ricardo Bicudo por su visita guiada.

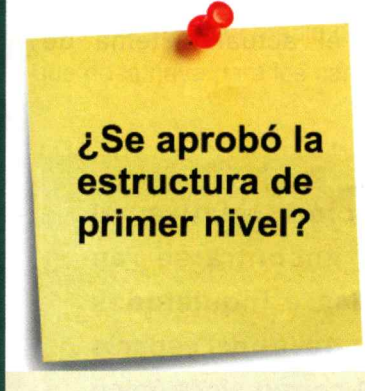
Sandra Bottero

bambú
MIRANDO HACIA ADELANTE

Por estos días son muchas las preguntas que se plantean los trabajadores/as de UTE en relación a cuál es la situación del Proyecto Bambú, y cuál es el alcance de la propuesta de Gestión Humana y del sistema de remuneraciones. Nos parece bueno intentar precisar aún más algunos conceptos que hemos manejado en charlas y publicaciones anteriores e informar el estado actual del Proyecto.

Se ha redefinido el plan de trabajo para los meses que restan del 2011 y 2012, focalizando el esfuerzo en los objetivos de **mayor impacto en el corto plazo**, tanto **para los trabajadores/as** como para **la organización**.

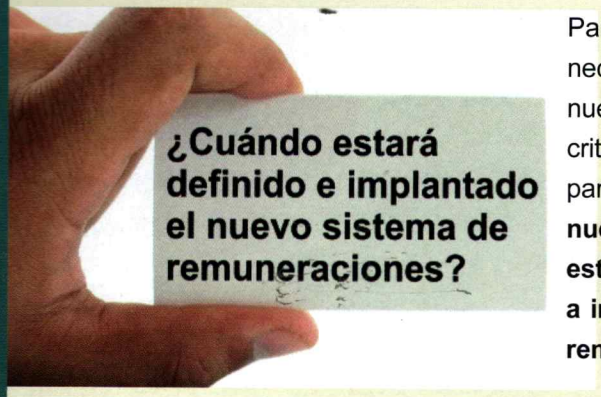
Esta reprogramación ha implicado una negociación con la consultora KPMG que incluye la incorporación de la consultora HAY GROUP, que tendrá a su cargo la nueva descripción de cargos y su valoración. Esta renegociación se está procesando en estos días.



En diciembre de 2010 se presentaron a Directorio, a las Áreas y a AUTE, dos propuestas de estructura organizativa: una elaborada en el marco del Proyecto Bambú, con la participación de las Áreas y la consultora, y otra elaborada en forma independiente por KPMG.

A partir de abril y hasta julio, el Directorio con el Gerente General realizó un proceso de revisión de estas propuestas definiendo una única propuesta de estructura organizativa de primer nivel y algunas directrices de diseño para la Etapa II.

Esta propuesta de estructura organizativa fue distribuida a las Áreas y a AUTE para recibir comentarios y luego proceder a la aprobación.



¿Cuándo estará definido e implantado el nuevo sistema de remuneraciones?

Para poder implantar el nuevo sistema de remuneraciones, es necesario contar con la nueva estructura de UTE, determinar los nuevos cargos , definir sus funciones y valorarlos de acuerdo a los criterios del nuevo sistema a utilizar (sistema HAY), Finalmente a partir del nuevo ordenamiento de los puestos, se podrá proponer el **nuevo** salario base para cada categoría. **Sobre fines del 2012 se estima estarán estas etapas cumplidas como para comenzar a implantar la nueva estructura organizativa y el sistema de remuneraciones asociado**.

Ha sido necesario construir distintos escenarios para estimar la partida presupuestal a gestionar ante OPP (Oficina de Planeamiento y Presupuesto), para financiar la reestructura, **PERO NO HAY NINGUNA ESCALA SALARIAL DEFINIDA.** Como dijimos, **la escala se elaborará a partir de los nuevos puestos una vez valorados.**

¿Cuáles serán las diferencias del nuevo sistema de remuneraciones con respecto al actual?

- **Vinculado e integrado con la valoración de cargos**. Los cargos definidos en la nueva estructura **actualizarán su descripción**, **se valorarán** y de acuerdo a dicha valoración se determinará la importancia relativa de los mismos y **por tanto su remuneración base**.
- **Bandas salariales en cada grado.** Cada cargo estará asociado a un grado y cada grado tendrá varios "salarios base" conformando una "banda salarial". La banda salarial **permite mejorar dentro de un grado posibilitando a los funcionarios/as un crecimiento salarial dentro de su cargo, sin necesidad de concursar para otro puesto** (mecanismo que obviamente también se mantendrá).

¿Qué debemos entender por retribución básica, y en qué situación quedan la partida por comidas y las compensaciones?

La "retribución básica" estará conformada por el "salario base" más la partida de reintegro por comidas. **Esto no implica que cambie la forma actual de ajuste** de esta partida.

El nuevo "salario base" será fijado en función de la valoración del cargo, y las **compensaciones a futuro** remunerarán **regímenes especiales de trabajo**, por tanto se debe revisar el actual sistema de compensaciones.

Toda la información relativa al Proyecto puede encontrarse en Intranet y las dudas e inquietudes pueden plantearse a través del espacio "Ida y vuelta" o del correo electrónico bambu@ute.local.

¿Cuáles son los motivos para desarrollar estos cambios respecto a la retribución básica y las compensaciones?

La empresa presenta señales de **inequidad interna** que es necesario abordar con mirada crítica si se quiere construir un mejor futuro para UTE y sus trabajadores.
Es decir, hay situaciones en que, por ejemplo, el cargo A y el cargo B están valorados con el mismo grado y un trabajador/a gana en el cargo A, $100 y otro en el cargo B, $150. Esto es porque las compensaciones han ido ganando un peso muy grande en el conjunto de las retribuciones. Hay que estudiar la situación y ver si debe ser corregida **hacia el futuro. Si las compensaciones de B están relacionadas con las funciones del cargo, seguramente la nueva valoración las tendrá en cuenta y el grado puede ser otro**. Otra situación sería si esta diferencia se debe a regímenes de trabajo, en cuyo caso sí se mantendrá.
Además, la escala salarial actual no toma en cuenta los valores que se pagan en el mercado (competitividad externa) para los diferentes grupos ocupacionales. Éste es un elemento –no el único- que también debe ser tenido en cuenta en la nueva escala, a fin de no perder trabajadores/as calificados.

La idea central es fortalecer el sueldo base, y para esto es imprescindible tener en cuenta dos aspectos:

- repensar todo el sistema de compensaciones para hacerlo coherente y equitativo.
- hacerlo todo dentro del presupuesto acordado con OPP.

¿Ya está definido qué se propone en relación a las actuales compensaciones?

Este tema, por su importancia, debe ser **profundamente estudiado** en el marco del nuevo sistema de valoración. Se analizarán la totalidad de "compensaciones" existentes en la empresa, algunas serán absorbidas por el nuevo salario base, otras se mantendrán tal como hasta hoy, algunas deberán redefinirse y otras a futuro, no se mantendrán asociadas a los nuevos puestos, **asegurando a los actuales trabajadores/as que mantendrán su nivel de ingreso si éste se llegara a afectar por estos cambios.**

Se habla de banda salarial, retribución base, piso de la banda, punto de control de la banda, ¿cómo están relacionados estos conceptos?

Las bandas salariales recogen el valor del nuevo sueldo base únicamente. En cada "banda" habrá entre 3 y 6 escalones. Se estima que habrá entre 30 y 50% de diferencia entre el "piso" de la banda y su "techo". Es decir, si el piso es 100, el techo puede estar entre 130 y 150. Entre el piso y el techo habrá entre 3 y 6 escalones que cada trabajador podrá ir subiendo, fundamentalmente a través del desarrollo de sus "competencias". El "punto de control" es el valor medio de la banda. No en toda la escala habrá la misma amplitud de banda y está previsto que no la haya para los cargos gerenciales.

¿Dónde quedarán ubicados los actuales trabajadores/as al momento de implantar el nuevo sistema y cómo ingresarán los nuevos?

Ya está asumido como compromiso, en palabras del Presidente de UTE, que los trabajadores que llevan tiempo en la empresa tengan una consideración especial en relación a los recién ingresados o a ingresar. **Se propone que los que llevan años en la empresa, al momento de la implantación del nuevo sistema sean ubicados como mínimo en el "punto de control" de la banda y no en su "piso". Para aquellos que estén próximos a jubilarse también se establecerán consideraciones particulares en la implantación.**

Proyecto Bambú

bambú

bambú -

Reestructura organizacional y nu

APROBACIÓN ESTRUCTURA 1er. NIVEL → ESTRUCTURA DETALLADA DEFINICIÓN DE CARGOS → DESC DE C

Implantación de sistema de gesti

IDENTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS ORGANIZACIONA-LES → IDENTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS CONDUCTUALES (HASTA JEFE DE DEPARTAMENTO)

DEFINICIÓN SISTEMA DE GESTIÓN DE DESEMPEÑO

IDENTIFIC DE COMPETE TÉCNICAS (TODOS L FUNCIONA

2da etapa

vo modelo de retribuciones:

PCIÓN
GOS

VALORACIÓN DE CARGOS (SISTEMA HAY) Y SISTEMA DE COMPENSACIONES

IMPLANTACIÓN NUEVA ESCALA SALARIAL

n por competencias:

DESARROLLO DE COMPETENCIAS EN GERENTES Y JEFES (CAPACITACIÓN)

IÓN
IAS
OS)

EVALUACIÓN DE LA ETAPA (EN CONJUNTO CON AUTE)

DESARROLLO DE COMPETENCIAS TÉCNICAS
AÑO 2013

bambú

Salvemos vidas incluyendo la nuestra

Dejemos de pensar:
"yo no necesitaré", o "a mí nunca me tocará",
Digamos:
"Aquí estoy para ayudar; por favor ayúdame"

Desde el mes de noviembre de 2010 se ha formado una Comisión con carácter provisorio en el seno del Sindicato AUTE, que ha venido actuando con el fin de consolidar una organización que lleve adelante la obra social de Donantes Voluntarios de Sangre.

En tal sentido, en el mes de abril 2011, se aprobó el Reglamento que regirá a dicha Organización. El mismo se fundamenta en el articulado que el Servicio Nacional de Sangre le ha brindado a la Comisión (Compromiso Solidario SNS).

A partir de allí, los responsables de la Comisión han facilitado la correspondiente información a todo los compañeros y compañeras de UTE con el propósito de estimular su participación en la propuesta. La invitación se dirige tanto a compañeras y compañeros que se encuentren activos como jubilada/os.

¿Cómo puedes integrarte a OrSoDoSa?
- Completando una ficha denominada "REGISTRO-AFILIACIÓN"

¿Quién tiene derecho a integrarla?
- Las funcionarias y funcionarios activos o pasivos de UTE (afiliadas/os o no al Sindicato).

¿Quiénes serán los beneficiarios/as?
- El titular más 6 personas que pueden tener vínculos tanto de consanguinidad como de afinidad, conformando así su grupo.

¿Qué obligaciones y derechos tendrán los integrantes de OrSoDoSa?
- Obligación: Donar anualmente
- Derecho:
  - Titular a los tres (3) meses de su afiliación
  - Beneficiarios a los seis (6) meses de su registro a la Organización.

¿Quién es el donador?

- Cualquier persona entre 18 y 65 años de edad que integre el grupo que el titular ha constituido con sus beneficiarios/as, a menos que estas personas no puedan realizar una donación. El/ la titular podrá designar a un "subrogante" (donador externo al grupo beneficiario). El mismo tendrá iguales beneficios que el resto del grupo.

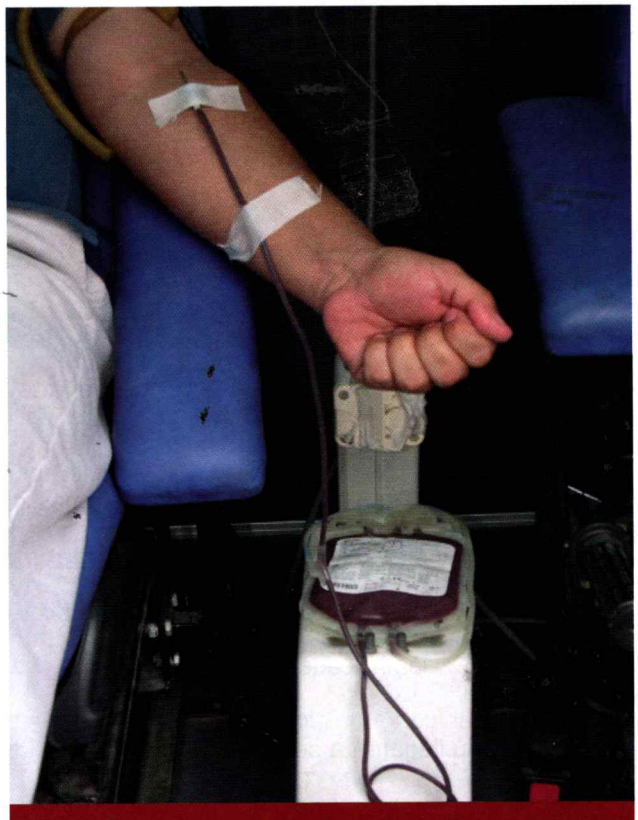
¿En qué momento se adquiere la condición de afiliado?

- Cuando se hace efectiva la donación, previamente el/la titular y su grupo se encontrarán en calidad de "registrado/a".

Se apunta a captar una generosa cantidad de interesados en integrar la Organización, de modo de proceder a la firma del Compromiso entre SNS y OrSoDoSa.

Considera esta oportunidad. Intégrate a OrSoDoSa, tu sangre es importante, y no olvides que todos/as necesitamos de todos/as, y que nadie está exento de la necesidad de un gesto solidario.

En Intranet, en la página solidaria que se accede a través del botón de responsabilidad social, encontrarás los reglamentos y formulario de afiliación. Por consultas, contactarse al Int. 1795 o correo mrocha@ute.com.uy.



"El donante comprometido es aquel que ha llegado al convencimiento como miembro responsable de la sociedad que la donación de sangre es un beneficio mutuo para el enfermo y para él mismo como parte integrante de una sociedad que seguirá necesitando de donaciones en el futuro"

DONAR
SANGRE
ES DONAR
VIDA

PIT-CNT

orsodosa

ORGANIZACION SOLIDARIA de DONANTES de SANGRE

Mirtha Rocha
Coordinadora General
OrSoDoSa

Grupo gente amiga
Actividades 2010

Inundaciones

Dedicamos este espacio en homenaje a todos los héroes de nuestra UTE que desde todos los rincones del país se sumaron para estar unidos a brindar su aporte material y afectivo de corazón y alma a salvaguardar la integridad de las familias más desprotegidas del 2009.

En solamente un mes, Uruguay pasó de la peor sequía en 8 décadas a la inundación más grande sufrida desde el año 59'.

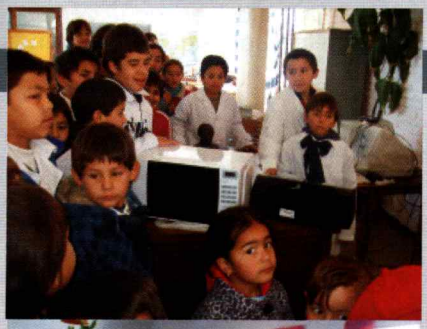
Nuestra capacidad de respuesta fue puesta al máximo para la inmediata ayuda humanitaria con ropa, frazadas, productos de limpieza, etc.
En Cerro Largo y Río Branco fueron 30 evacuados.
En Tacuarembó 111 evacuados.
En Soriano 212 damnificados.
En Artigas 303.
Salto con 2803.
Y en Paysandú llegaron a ser 3960.

Todos teníamos el mismo sentimiento "SOLIDARIDAD"

Luego seguimos con "EL BUFANDAZO" - "La Bufanda artesanal más larga del mundo", a total beneficio del Instituto Nacional del Cáncer, buscando el récord Guiness.
Nuestro aporte fue **2840 metros**.
Participaron Compañer@s y Amig@s de: Salto, Mercedes, Aiguá, Treinta y Tres, Ombúes de Lavalle, Rocha, Santa Catalina, Rosario, José Enrique Rodó, Nueva Helvecia, Cardona, Carmelo, Juan Lacaze, Tarariras, Canelones, San Carlos, San José Montevideo, Colonia, Maldonado.

Acción Social - Adulto Mayor

Apoyamos al Adulto Mayor fomentando la permanencia en su medio ambiente familiar y social.
Ayudamos en las áreas de alimentación, abrigo e higiene a los Hogares de Ancianos "La Floresta" - Canelones y "Cristo Salvador" - Ombúes de Lavalle - Colonia.



Acción Social - Niñez y Adolescencia

Apoyamos a los jóvenes **en el desarrollo y reafirmación de su autoestima**, despertando las potencialidades y habilidades para poder integrarse mejor a la sociedad.

En **Salud** aportamos lo necesario para la higiene y cuidado del cuerpo en las etapas de su crecimiento.

En **Alimentación** apoyamos a las instituciones en meriendas y almuerzos que brindan.

En **Educación** proporcionamos las herramientas que desarrollan el intelecto y entretenimiento.

Pudimos visitar, realizar entregas y compartir muchos momentos felices:

- Escuela n°152 del Cerro con útiles escolares para alumnos y maestros en el comienzo de clases.
- Merendero "Los Botijas del Cerrito" y CAIF "Rayito de Luz" con juguetes y ropa para niñas, niños y bebés.
- Escuela n°34 - Termas del Daymán - Salto, colaboramos con equipos informáticos, electrodomésticos y vajilla.
- Merendero Sofildo Piñeiro - Salto, donde concurren 150 niños, festejamos el Día del Niño con regalos y juegos.
- Llegamos a Casupá - Florida - "Club de Niños San José" y les dejamos juguetes, material didáctico, caballitos y un tobogán.
- Escuela n°41 - República Italia - Trinidad - Flores, donamos libros y cuentos para la biblioteca.
- CAIF San Juan Diego - José Batlle y Ordóñez - Lavalleja, entregamos juegos didácticos, juguetes, libros de cuentos y cepillos de dientes.
- Jardín de Infantes n°119 - Minas - Lavalleja, se entregaron 150 cepillos de dientes.
- Hogar San Ramón - Río Branco - Cerro Largo, seguimos apoyando con ropa y calzado.
- Hogar de Niños en Adopción - Juan José Morel - Río Branco - Cerro Largo, donamos artículos varios y ropa de abrigo.
- Club de Niños y Espacio Adolescente "Arco Iris" - INAU - Durazno, entregamos ropa de abrigo.
- Escuela nº 73 - Treinta y Tres
- Hogar de Niños San Martín - Treinta y Tres
- Centro Infantil Diurno de Lavalleja - Minas

Acción Social - Niños, Adolescentes y Adultos con Capacidades Diferentes

Ellos siempre están presentes en nuestro corazón.
- Centro Esperanza - Ombúes de Lavalle - Colonia - con niños jóvenes y adultos con capacidades diferentes, entregamos cocina, garrafa, material escolar, ropa de abrigo y artículos varios.
- Centro de Capacidades Diferentes - Ciudad del Plata - San José, concurren 60 niños donde festejamos el Día del Niño con regalos y dulces.
- La Escuela n°236 recibe a 103 niños y colaboramos con televisor para las clases audiovisuales, estufa, material didáctico, así como regalitos y ropa de abrigo para el Día del Niño.
Se realizaron varias reparaciones en los talleres de carpintería, cocina y salones auxiliares.
- CATE: Centro de Atención Técnico Especializado, atienden a niños, jóvenes y adultos con discapacidad intelectual, Aquí entregamos juguetes para los más pequeños.

Muy emocionante fue cuando Compañeros de la Of. Comercial Centro, donaron parte de sus ingresos por reparto de facturas para la compra de sillas para CATE en Solymar.

Nuestro mayor anhelo es dejar la llama encendida por donde pasamos, porque muchas veces, aunque no sepan quiénes somos... nosotros sí sabemos que están... y nos necesitan.

Gracias!!!

Grupo gente amiga

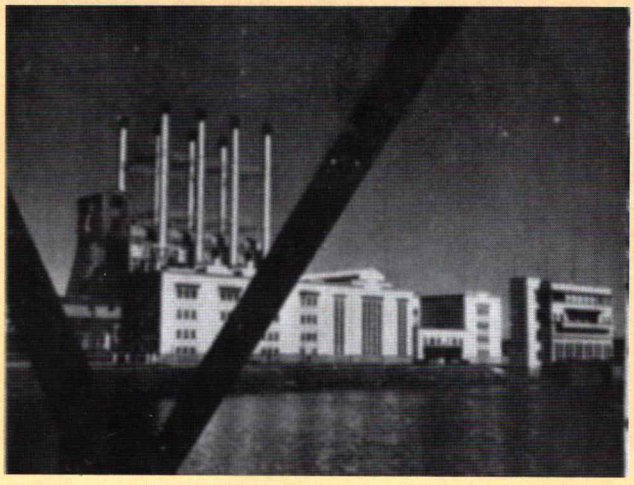
Los últimos prisioneros de la "Isla de Flores"

"La isla de Flores está situada en el corazón del Río de la Plata, equidistante entre la costa uruguaya y el Banco Inglés; y si bien mira de frente a Montevideo y la Costa de Oro, señala también la ruta hacia Buenos Aires y la Hidrovía.
Bendecida por algunos y maldecida por otros, la isla nunca supo de términos medios. La luz de su faro, que casi nos cuesta la mitad del territorio nacional, ha salvado tantos barcos como iluminado naufragios en sus inmediaciones. El Hotel para Inmigrantes, en realidad un lazareto para cumplir cuarentenas obligatorias, fue utilizado también como cárcel para revolucionarios políticos y presos especiales. Entre sus ruinas rondan leyendas de amor y muerte, de marinos intrépidos y fareros esforzados. Visitada por presidentes y políticos, pescadores deportivos y navegantes furtivos, todavía hay quien recuerda las actuaciones de huéspedes famosos, atrapados por el destino..."

Historias y leyendas de la isla de Flores,
Langguth – Varese.

Hoy la isla forma parte del Sistema Nacional de Áreas Protegidas, SNAP, por su biodiversidad. Antiguamente fue conocida por ser testigo de innumerables naufragios hasta que en 1828 se edificó allí el faro.
A fines del siglo XIX hasta 1935, la isla fue utilizada como lazareto, lugar de aislamiento de enfermos o posibles enfermos que arribaban a Uruguay por agua. La "cuarentena" (cuarenta días de reclusión) era la forma racional de esa época para prevenir epidemias provenientes de países de ultramar.

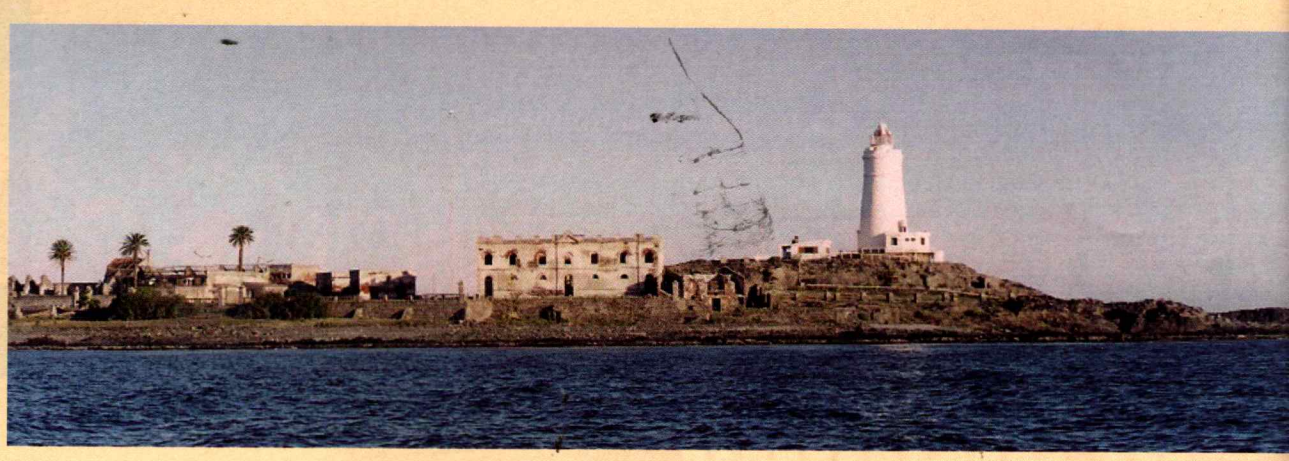
También fue utilizada como cárcel, aprovechando las dificultades de acceso a la misma, como forma de prevenir fugas. Los primeros presos políticos de la isla fueron los revolucionarios de la guerra civil de 1904 y los últimos fueron en 1969 algunos funcionarios de UTE. Éstos, fueron encarcelados transitoriamente en la isla luego de que las medidas prontas de seguridad dispuestas por el Presidente Pacheco Areco, originaran un paro en UTE que dejó como resultado un apagón casi total en Montevideo.



Según lo que indica Aurelio Piccone ex dirigente de AUTE, en la Central Batlle se llevaron dos tandas de veinticinco detenidos que fueron confinados en la isla por casi treinta días. El tratamiento fue respetuoso, incluso, bueno, los dejaban circular libremente por el lugar y los domingos recibían visitas de sus familiares.

Para conocer un poco más de cerca esta historia, me contacté con Julio Segredo, uno de los funcionarios recluidos por un mes en la Isla....

"... éramos todos compañeros de Central Batlle (12), estuvimos un mes, todo julio, de mucho frío, con muy poca ropa. Estaba adentro (de Central Batlle) y de allí nos llevaron a Jefatura (San José y Yí). Nos fue a buscar la Marina pues tenía miedo que nos torturaran y de allí a la Isla de Flores..."



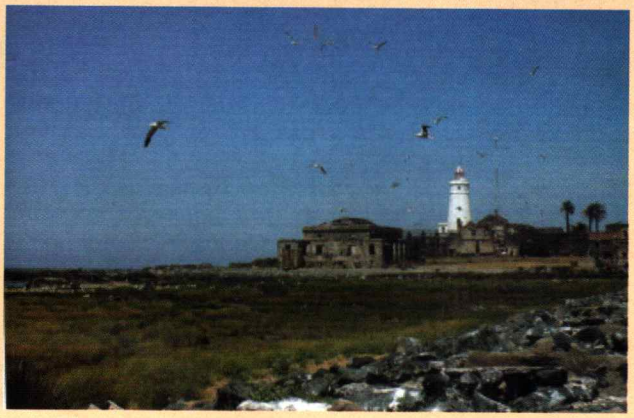
Las noticias habían dicho que como resultado del ´gran apagón´ habían muerto catorce niños en el Filtro, lo cual era mentira, nunca se apagó la luz a los hospitales. A mi, me llevaron hasta a la familia presa por una confusión, con niños y todo.

La marina nos trató muy bien, había buena camaradería. Me fueron a visitar mi señora y mi hijo dos veces. Nos llevaban galletitas que nosotros compartíamos con los marineros en la merienda. Hasta asados, partidos del fútbol y de voley compartimos con los marineros.

La primera semana fue difícil, había otra guardia y nos trataban mal. Nos vigilaban con fusil mientras trabajábamos..., después ya no, era difícil escaparse de allí"

Julio hace memoria y nos cuenta algunas anécdotas, como cuando pasó rumbo a Punta del Este el buque escuela "Capitán Miranda". Estaban todos mirando las luces de la rambla de la ciudad de Montevideo (*"era nuestro pasatiempo*" me dijo), cuando se dio una orden en la cual mandaron a los detenidos para adentro y a los marinos armarse a guerra, desconocían qué buque se acercaba todo iluminado. Recuerda Julio que un compañero abre la ventana y le dice al guardia "*ese es un barco amigo, un barco revolucionario..."* y el guardia le dijo... *"cerrá esa ventana porque te voy a sacar las piernas a balazos..."*.

Una vez que se supo qué barco era las cosas volvieron a la normalidad, mas, cuando los marinos se dieron cuenta que eran todos trabajadores, ahí se comenzó a vivir con camaradería.



Cuando los soltaron tuvieron que ir dos veces al muelle para embarcar pues el oleaje no lo permitía. De los doce regresaron nueve, tres quedaron atrás solos. Según cuenta Julio el marinero llorando les comentó a los que quedaban "*a los que se van los echan (del trabajo), ustedes se quedan trabajando un mes más..."* y era verdad cuando fueron regresando a Montevideo, esos doce compañeros perdieron su empleo en la UTE.

Agradezco la contribución para esta nota de Graciela Recuero, quien aportó los datos para contactar a los compañeros recluidos en Isla de Flores.

Fuentes:

- *Historias y leyendas de la isla de Flores, Langguth – Varese*
- *Fotografías del Suplemento de Áreas Protegidas «Isla de Flores» - Diario El País*
- *Entrevista telefónica con Julio Segredo 8/10/10*

sbottero@ute.com.uy

- ¿Cómo arranca esa historia?

- Después de esa charla que le comenté que tuve con Saldaña hubo una especie de intervalo, quedó todo un poco quieto, como que la idea no había tenido fuerza. Pero un día leyendo el diario nos enteramos que venía a Salto el presidente de UTE, el capitán Garat, a una reunión en la Agropecuaria de calle Amorín, y justo venía para promover la electrificación rural, entonces nosotros estábamos allí expectantes. Ahí se le comunicó al capitán Garat que había gente con algún proyecto sobre ese tema y enseguidita se vino, loco de la alegría, salimos a San Antonio en caravana y él se vino interesado con nosotros...

- Me comentaron que esa caravana fue de proporciones importantes.

- Después que terminó la reunión en la Agropecuaria, Garat dijo de ir a San Antonio y la caravana se formó con la gente de San Antonio que estaba ahí. Cuando llegó hizo cálculos de lo que costaban las columnas, diez mil pesos cada una en aquel tiempo era muchísima plata. Luego en el otro viaje que vino fue a San Antonio y nos trajo una solución, se había encontrado en Paysandú postes de eucaliptos a cien pesos cada uno, una décima parte, y la gente se preocupó y preguntó sobre la calidad de los postes, que obviamente no iban a durar siempre a diferencia de los de hormigón, "ah, eso una vez que esté en manos de UTE despreocúpense", y eso fue lo que realmente propició que pudiéramos avanzar en el proyecto.

Luego fuimos a comprar los postes con José Luis «Tití» Palacios Ambrosoni, fuimos en un auto de alquiler. Hicimos antes un baile para sacar plata. Vinimos también a Salto a las casas de comercio, principalmente a las que tenían productos eléctricos para vender a ver si nos daban algo porque nosotros les decíamos que San Antonio era un pueblo pobre pero que igualmente ellos iban a tener cierta venta de artículos de electricidad y todas esas cosas. Nos dieron una mano, bueno, la cosa es que salió. Pero había gente que no quería saber de nada, parece que cuando llegan los cambios hay gente conservadora...

- Que piensan que a veces mejor malo conocido que bueno por conocer...

- Me acuerdo de una persona (...) que no hubo forma de convencer, de plata y diputado, y yo era amigo de él, en su casa se alumbraba con faroles, tenía además una bodega y una casa lindísima que le quedaba a doscientos metros de la luz, pero no hubo caso. Recuerdo la Casa Ambrosoni que tenía luz eléctrica a motor. Lo lindo que la gente me decía, "claro, la luz te conviene a vos", y le digo, "¿y a vos? Si vos sos del pueblo, ¿cómo no te va a convenir?"

- Me dijo que hicieron un relevamiento de la gente que estaba de acuerdo con instalar la luz en su casa.

- Sí, eran ochenta casas, entre setecientas y ochocientas personas, es que en esa época había una cantidad bárbara de gurises por casa.

- Y de esas ochenta casas, ¿cuántas estaban dispuestas a poner luz?

- Habrán puesto unas cuarenta. Me acuerdo bien de Juan Rodríguez, que tenía una carnicería y el hijo un almacén, no quería poner, de contra eh, porque en un momento tuvimos unas palabras. Y puso a último momento porque el enchufe era gratis.

- Pero después con el tiempo, la gente que no puso de entrada, ¿se convenció al final?

- Ah si, se convenció. Recuerdo que luego con el asunto del agua... porque nuestra comisión consiguió que al primer molino que hubo en la plaza, con un pozo de ciento cuarenta metros, se le pusiera un motor y con eso se llevó un tanque a la parte alta del pueblo, a lo Solari, y de ahí pudieron distribuir agua por cañería.

La luz fue recibida con una fiesta con galleta y asado con cuero

- ¿O sea que esta misma comisión vecinal no solo llevó la luz sino también el agua a San Antonio?

- Es cierto, el que nos ayudó mucho en ese asunto fue el que me dijo enseguida que terminamos el asunto de la luz, "ahora tenés que empezar con el agua". El que estaba de intendente en ese año, 1968, era (Ramón) Vinci. Me acuerdo también del "rengo" Castagno, que era periodista de Tribuna Salteña y de Radio Cultural, nos dio una mano importante, andaba para todos lados conmigo, metía dos por tres lo de la luz y el agua en San Antonio. Una vez fuimos a Montevideo, él era corresponsal acá del diario La Mañana de la capital, entonces andábamos allá y me dice, "vamos a "La Mañana", bueno, fuimos al diario "La Mañana", anduvimos recorriendo y viendo todo allí, el "rengo" les dijo que yo era el del asunto del agua en San Antonio y que andaba en esos trámites, hicimos entonces unas declaraciones y a los dos o tres días viene uno de ahí de la esquina, Stalker, y me mandó a decir que en el diario "La Mañana" estás vos con Castagno hablando pavadas" (risas), dijo embromándome.

Nuestra comisión había comenzado por desalambrar la plaza, plantarle árboles porque lo único que tenía eran arbustos, un poco antes de eso nos hicieron la plaza de deportes, con hamacas, cancha de básquetbol y de voleibol que ninguno sabía jugar (risas), las calles también se arreglaron.

- Fueron años bastante buenos para esa comisión de San Antonio.

- Era una locomotora, Palacios nos ayudó mucho también, andaba siempre conmigo, íbamos bastante con Palacios a Montevideo.

- Volvamos a lo de la luz, ¿cómo recibieron los vecinos la llegada de la electricidad en San Antonio?

- Al principio no se podía conectar porque había un problema con los motores y había una crisis energética, mire, con decirle que en la ciudad si daban luz en esta cuadra en la casa de enfrente se cortaba, al día siguiente si le daban luz a la otra casa se cortaba acá. A eso agregue que se rompió un motor, y yo estaba con el auto ahí cerquita y salí corriendo, una explosión bárbara, nos movió todas las casas, así que no nos pudieron conectar. Entonces hablamos

con (Ulysses) Pereira Reverbel (presidente de UTE de 1967 a 1972), no recuerdo a qué vino y ya lo cargamos también (risas) que queríamos que solucionara el asunto, y nos dijo, "y bueno, les voy a dar un motor", y mandó un motor.
Entonces el día ese se iluminó todo, estaba el frente de la Casa Ambrosoni todo con luz, se hizo un tablado para hablar y todo. Carneamos una vaquillona y la asó con cuero mi hermano en el horno que yo tenía en la panadería. Me acuerdo que había escasez de harina, hacía como siete u ocho días que no tenía harina, no tenía galleta, y bueno, me fui a lo de un pariente que además era colega, y le pedí prestado veinte kilos de harina porque tenía una fiesta y tenía que hacer galleta. Bueno, se calentó el horno que ya estaba frío y se hicieron veinte kilos de harina, salió una galleta horrible y la gente decía, "pero qué galleta linda" (risas), claro, si hacía no se cuántos días que algunos comían pero otros no.

- ¿Así que hicieron una fiesta con galleta y asado?
- Se repartió con el asado, había mucha gente, fue mucha gente de Salto, me llamó la atención. Nosotros estábamos arriba de ese tablado para hablar, y yo tenía que hablar y dije que no podía, me iba a emocionar y no me iba a salir nada. Recuerdo que fue un pariente mío, Omar Borba, que era muy político, y le pedí que hablara por mí porque a mí no me iba a salir nada. Y bueno, fue a hablar y no se acordaba de mi nombre (risas), se había puesto nervioso también, ¡un plato! (risas)

- Usted además de la panadería, ¿tuvo una empresa de ómnibus?
- Sí, tuve una empresa de ómnibus allá, era la empresa de ómnibus Barla Sosa, que hacía de San Antonio a Salto y de Salto a San Antonio, también iba a Itapebí, a la Estación de Agronomía, a Garibaldi, tenía toda la zona de ahí. Yo era chofer y dueño, y con el asunto de la luz me cansé de decirle a la gente en el camino cuando veníamos que pusieran la luz, no hubo manera, recién a los años pusieron. El kilómetro diez no tenía y la Colonia 18 de Julio tampoco, yo les decía que la luz les pasaba cerquita y que se animaran a poner, pero no había caso.

- ¿San Antonio fue el primer ejemplo para luego llevar la electrificación rural al resto del departamento?
- Ah si. Después en Parada Herrería el primero que puso fue mi hermano.

- Quiero agradecerle a ambos en nombre de EL PUEBLO estas anécdotas que recuerdan algo que fue muy importante para el departamento de Salto el inicio de la electrificación rural.
- Pero no estábamos preparados para cuestiones de fechas, yo me olvido de muchas cosas... ¿sabe cuántas años tengo?

- Noventa me dijeron, ¿cómo definiría estos noventa años que ha vivido?
- Bueno, mientras trabajé me gustó mucho lo que hacía, las cosas que hice me gustaron, pero hubo unos problemas con los ómnibus y se me antojó vender todo, tenía varios ómnibus, no gran cosa pero algunos eran nuevos, otros eran viejos. Y los fui vendiendo de a uno. Pero bueno, así es la vida, no?

El resto de la charla se fue en anécdotas de aquellos tiempos, de partidos de fútbol, donde tanto don Osvaldo como Rodríguez intercambiaban nombres, fechas e historias mientras la tarde se hacía noche.

PERFIL DE MARTÍN OSVALDO BARLA SOSA

Tiene cuatro hijos y "como once nietos". Es del signo de Aries. Es hincha de Defensor, de joven jugó al fútbol, "era buen futbolista" acota Rodríguez, quien agrega además que es buen cocinero, "yo cocino cualquier cosa, puchero hago todos los lunes, a veces hago pollo a la portuguesa, y bueno, papas fritas y huevos fritos, tortillas (risas), es fácil, no?"

Cuando se le pregunta sobre lo que más le gusta de la gente responde que su sinceridad, pero inmediatamente acota que siempre fue de la opinión "que somos muy mentirosos y egoístas", como aspecto negativo de las personas.

Fue panadero, lechero, camionero, chacrero, empresario y chofer de ómnibus, "el viejo tenía un puesto de carnicería y el que cortaba era yo, allá en Parada Herrería", y a fines de los sesenta fue presidente de la comisión vecinal de San Antonio que llevó la luz eléctrica al pueblo.

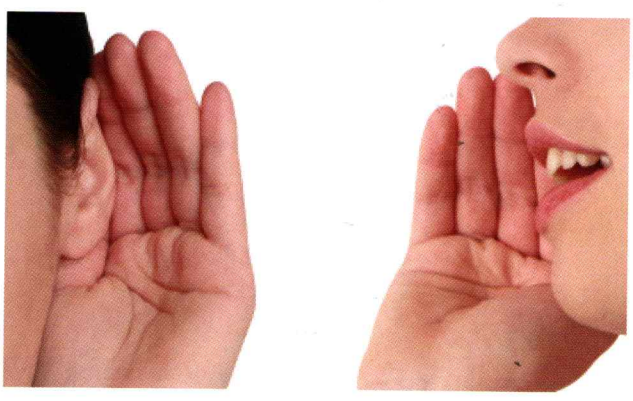
Entrevista de Leonardo Silva

"No hay tinieblas sino en la ignorancia"

W. Shakespeare

MITOS Y HECHOS SOBRE LAS PERSONAS SORDAS

Démonos la oportunidad de tener nuevas experiencias, conocer a nuevas personas sin temerles; especialmente si nos referimos a personas que por ignorancia han sido excluidas y miradas como si fueran distintas...
La cultura sorda tiene mucho que ofrecernos, ¿por qué temerle?. Eliminemos los prejuicios basados en mitos que durante mucho tiempo han limitado la relación entre personas sordas y oyentes. Si los oyentes creemos que será imposible lograr comunicación con una persona sorda, nos colocamos en la posición de seres irracionales; el lenguaje de señas (LSU) es otro idioma como el español. La comunicación es compleja pero posible, tomando en cuenta que la utilización de señas y algunos movimientos facilitan la comprensión.



"Hay sordos de sordos", es importante perder el miedo a comunicarse.

1. LOS SORDOS NO PUEDEN HABLAR.
Muchos sordos pueden hablar. Algunos emplean palabras o incluso frases largas; otros emplean el lenguaje oral perfectamente para comunicarse con los oyentes; sin embargo, hay otros que no pueden utilizar el lenguaje oral o prefieren comunicarse por escrito o mediante el lenguaje de señas (comunicación visual y gestual).

2. LOS SORDOS OYEN Y ENTIENDEN SI SE LES HABLA ELEVANDO MÁS EL TONO DE VOZ.
Elevar más el tono de voz no suele ayudar a los sordos a comprender lo que se les dice.

3. LOS SORDOS NO PUEDEN CONDUCIR.
Los sordos pueden conducir. Muchos tienen automóvil.

4. LOS SORDOS TAMBIÉN SON MUDOS.
Hace tiempo a las personas sordas que no hablaban se les llamaba "sordomudos". Los sordos prefieren que se les llame "sordos". Se identifican positivamente como integrantes de una comunidad minoritaria que emplea la lengua de señas para su comunicación natural y que tienen una cultura propia dentro del Uruguay. Ésa es la definición de una Persona Sorda.

5. LOS SORDOS NO HACEN RUIDO.
Los sordos hacen tanto ruido o más que los oyentes ya que no pueden escucharse.

6. LOS SORDOS OYEN TODO CON AYUDA DE UNA PRÓTESIS.

Los "auxiliares auditivos" NO funcionan como los anteojos, eliminando el problema auditivo. Con la ayuda de una prótesis, algunos sordos oyen muchos sonidos; otros entienden el lenguaje oral pero no escuchan como los oyentes. En algunas situaciones pueden ser útiles y en otras NO.

8. TODOS LOS SORDOS SABEN LEER LOS LABIOS.

No todos los sordos son buenos labiolectores. «El desarrollo de la lectura labiofacial requiere que los aprendices sigan todas las pautas relacionadas con el mensaje, las del entorno y las que dictan los movimientos que hace al hablar la otra persona. No solo varía la apariencia de muchos sonidos al ser pronunciados, sino que también los movimientos cambian de sujeto a sujeto, lo que hace que la lectura labiofacial sea una habilidad compleja».

9. LOS SORDOS LEEN BRAILLE.

El Braille es para los ciegos. Los sordos leen la letra impresa, igual que los oyentes.

10. LOS SORDOS NO VEN LA TELEVISIÓN PORQUE, AL NO OÍRLA, NO LA ENTIENDEN.

Los sordos ven la televisión, películas subtituladas y muchos programas en los que no es fundamental la audición para comprender y disfrutan de su visión.

Los sordos no se diferencian de los oyentes: comen, duermen, juegan, aprenden, estudian, se ríen, se emocionan, hacen chistes, se casan, trabajan, crían hijos oyentes y/o sordos, compran propiedades, van a la facultad, etc., todo en la misma forma que los oyentes, poseen las mismas cualidades.
Únicamente utilizan un lenguaje distinto...

Daniela Romano
Cándido Bogliacino
Centro de Investigación y Desarrollo para las Personas Sordas (CINDE)

Las personas afectadas por sordera profunda, antiguamente mal llamados "sordomudos", son ciudadanos con iguales derechos y obligaciones que todos los demás en nuestro país, con la única diferencia que utilizan una lengua distinta: la Lengua de Señas Uruguaya, reconocida legalmente (Ley Nº 17.378) desde el año 2001.
Esa Lengua, visual-gestual (a diferencia de las lenguas habladas que son auditivo-orales) permiten a las personas sordas, en primer término y a edades tempranas, adquirir un medio de comunicación, y una herramienta vital para que pueda ponerse en marcha el proceso cognitivo y de adquisición de conocimientos e información, así como interactuar en igualdad de condiciones con su familia, amigos, y la sociedad en general.
En muchos casos no dominan suficientemente el español, y tampoco la Lengua de Señas es hablar en español "con las manos". La Lengua de Señas es una lengua distinta, como dijimos, y tiene sus particularidades gramaticales, sintácticas, etc.
Las personas sordas han formado diferentes asociaciones, tales como la Asociación de Sordos del Uruguay (1928), la Organización Deportiva de Sordos del Uruguay (1983), el Centro de Investigación y Desarrollo para la Persona Sorda (1991, entidad que dicta los cursos de Lengua de Señas y Formación de Intérpretes), y desde la década de los 80 se han establecido varias asociaciones departamentales, como en los casos de Salto, San José, Durazno y Maldonado. También los padres de personas sordas tienen su institución: APASU.
Desde 1951 existe la Federación Mundial de Sordos, organismo consultor de la ONU, que realiza su Asamblea y Congreso cada cuatro años. En este año, 2011, se realizó el XV Congreso en Sudáfrica, y a él asistieron cuatro representantes de la comunidad sorda uruguaya, entre ellos el funcionario de UTE Rodrigo González, presidente de JUVESUR, la comisión de Jóvenes de la Asociación de Sordos del Uruguay, joven de gran capacidad que muestra tener un importante futuro como líder genuino de la institución.

"El Éxodo del Pueblo Oriental"

BICENTENARIO URUGUAY 1811 - 2011

"La marcha es penosa y lenta. Unos van a caballo, otros a pie, los otros en vehículos más o menos groseros; carros destechados o cubiertos de cuero, rastras tiradas por caballos, acémilas cargadas... la carreta primitiva se mueve oscilante, dando tumbos y crujiendo; parece que, con sus ojos de madera y sus ruedas macizas, se lamenta dolorida, largamente, de la dura tracción de los bueyes. La patria peregrinante."

Juan Zorrilla de San Martín

Se denomina Éxodo del Pueblo Oriental a la emigración colectiva de habitantes de la Banda Oriental que siguió a José Gervasio Artigas hasta el Salto Chico (actual ciudad argentina de Concordia) después del armisticio de octubre de 1811. Los protagonistas denominaron "*La Redota*" a la marcha, palabra que no figura en el Diccionario de la Real Academia Española y que se originó al ser mal pronunciado el vocablo "derrota".

El término "éxodo" fue puesto por el historiador Clemente Fregeiro en 1883.

Se considera al Éxodo uno de los hechos centrales y primogénitos en la formación del sentimiento nacionalista uruguayo, una especie de conciencia de ser un pueblo "distinto" o "diferente", al bonaerense, al español y a cualquier otro, por eso se considera al hecho de la Redota, como fermental para el nacimiento de la "orientalidad".

La historia

Artigas repudió el armisticio (tregua, suspensión de hostilidades) firmado entre Elío y Buenos Aires decidiendo abandonar la Banda Oriental. En tales condiciones, se hacía ineludible la retirada de las milicias orientales, inferiores en cantidad y en armamento a las fuerzas españolas. Gran cantidad de familias que acompañaban al ejército se plegaron a ese desplazamiento.

El éxodo comenzó el 23 de octubre de 1811. Artigas inició con sus tropas su viaje hacia el norte, y entonces se produjo un fenómeno insólito: familias enteras se unieron a él, llegando desde los lugares más apartados, en carretas, a caballo o a pie, cargados todos con las pocas pertenencias que podían llevar. Según la expresión utilizada por Artigas a este episodio se le conoció con el nombre de La Emigración.

Artigas describía en su correspondencia la continua llegada de nuevos pobladores de la campaña, por lo cual "*un mundo entero sigue retardando mis marchas*", y expresando su pesar por no lograr convencerlos de quedarse en sus casas; ya que ni siquiera contaba con suficientes soldados ni armas como para su protección ante el permanente acoso del que era objeto la columna.

Mil carretas y unas 10 mil personas, hombres, mujeres y niños, con sus pocos ganados y pertenencias, cruzaron el río Uruguay y se instalaron en Ayui, cerca de la actual Concordia (Entre Ríos) preparados para continuar la lucha. Era el famoso "éxodo del pueblo oriental".

Entre diciembre de 1811 y mediados de enero de 1812, luego de varios días de penosa marcha, los orientales habrían cruzado el río Uruguay, estableciéndose finalmente sobre las costas del arroyo Ayuí, hasta septiembre de ese último año.

Artigas describía la situación diciendo que *"No se pueden expresar las necesidades que todos*

2011 Año de los Afrodescendientes

Como forma de rendir tributo a la gran contribución de los pueblos de origen africano al progreso político, económico, social y cultural de todas las sociedades y citando la necesidad de fortalecer las acciones nacionales y la cooperación internacional para asegurar que las personas de descendencia africana disfruten plenamente de los derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos, la Asamblea General de Naciones Unidas proclamó el 2011 como Año de los Pueblos de Descendencia Africana.

No obstante, advirtió que esos mismos afrodescendientes están entre las comunidades más afectadas por el racismo y la negación de derechos básicos como la igualdad para disfrutar de los servicios de salud y educación.

Aunque los afrodescendientes representan cerca de 30% de la población de América Latina y el Caribe (unos 150 millones según un **informe de 2010 del PNUD**), enfrentan un nivel desproporcional de pobreza y exclusión, agravado por la discriminación racial manifiesta.

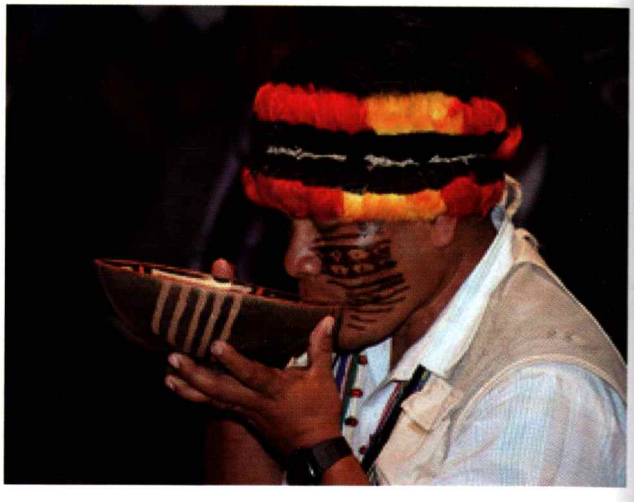
En Uruguay

De acuerdo a datos oficiales de 1996 surgidos de la Encuesta Continua de Hogares del Instituto Nacional de Estadísticas, en el Uruguay viven 164.200 personas afro descendientes de raza negra, que representan el 5,9% de población del país; registros que en los primeros resultados de la edición 2006 de dicha encuesta ampliada en curso, ascienden, al identificar el 9,1% de la población su ascendencia como afro o negra. Esta población presenta condiciones de vida y oportunidades de desarrollo notoriamente inferiores al resto de los uruguayos, existiendo datos que lo confirman.

Estas diferencias se deben a las consecuencias sociales, económicas y culturales, de la postergación heredada de los tiempos de esclavitud y de la discriminación racial. A ello contribuyó además, el desarrollo como modelo de nación, relato oficial y auto percepción colectiva, de la definición del Uruguay como un país de inmigrantes europeos, con una sociedad homogénea e integrada, y ausencia de componentes de origen indígena o africano, concebida como valor distintivo del resto de las sociedades de América. Todo lo cual provocó la invisibilización o la sub valoración del estatus, el rol y la presencia de los afro uruguayos en la sociedad, y las inequidades resultantes de ello.

Matrizado por la esclavitud, el racismo es un fenómeno de conformación histórica con fuertes consecuencias económicas y sociales, con un componente cultural muy importante. La ignorancia del aporte afro descendiente a la conformación nacional y a la identidad cultural del país, expresada en los escasos estudios sobre el tema, la insuficiente difusión de lo que se sabe de ello, o los contenidos estereotipados o directamente degradantes con los que se han encarado algunos conceptos sobre el tema, han fundamentado la discriminación en la sociedad.

El desarrollo hacia una sociedad más justa y solidaria, supone la superación de inequidades sociales vinculadas a factores de naturaleza económica, de raza o género. Esto contribuirá a que con la articulación de esfuerzos para reconocer todos los aportes en la vida nacional que realizan todas las personas, se garanticen los derechos de todas y todos, la igualdad de oportunidades ante la vida, y fundamentalmente, propiciar un mejor relacionamiento entre las personas, y la convivencia pacífica entre toda la comunidad.



Los primeros africanos y africanas provenientes de diversos grupos del conjunto nigero-congoleño, y que fueron traídos a tierras americanas en condición de esclavizados y esclavizadas (no esclavos), tuvieron la capacidad y disposición de mantener significativos valores culturales de sus culturas originarias, y asímismo, ya emplazados en América, resignificaron varias de esas expresiones e hicieron nuevas construcciones culturales; muchas de las cuales se mantienen en la actualidad.

Este proceso fue muy importante en la construcción de la diversidad cultural americana, y un referente que poseemos y que debemos valorar.

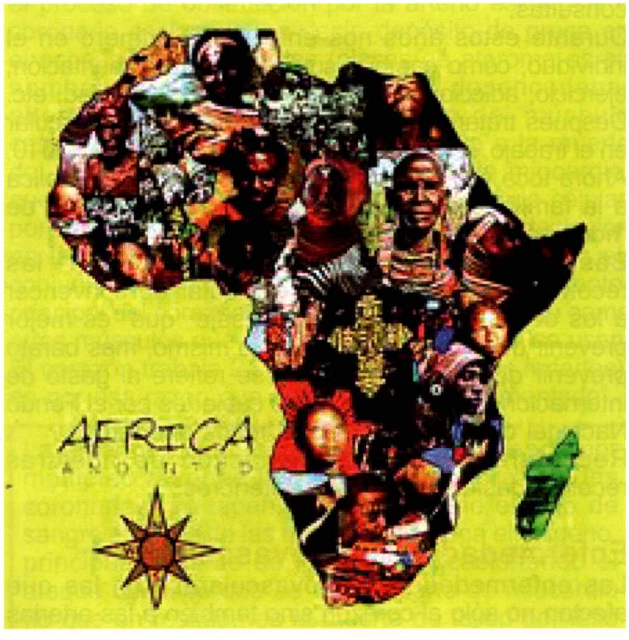
Las poblaciones de origen africano en América Latina, también llamadas poblaciones negras, afrodescendientes o afroamericanas, han sido un elemento central, al lado de los pueblos indígenas y las migraciones europeas, en la construcción sociocultural de estas sociedades. Sin embargo, el reconocimiento de su papel en la historia y en el presente ha adolecido de muchas ambigüedades. En general, han sido relegados a herederos de su pasado como mano de obra esclava, a una reivindicación folclorizada de sus aportes culturales (músicas y danzas convertidas en símbolos nacionales) o a un determinismo biológico que los dota de capacidades favorables a la realización de proezas deportivas. Aunque inmersos en la masa de ciudadanos de las repúblicas surgidas en el siglo XIX, siempre han sido objeto de estereotipos racistas y formas entre sutiles y explícitas de discriminación y segregación ejercidas por la sociedad. Las estadísticas establecidas por diversas instituciones internacionales muestran claramente la relación directa entre la exclusión social y la discriminación racial.

A partir de la década de los noventa del siglo xx, en un contexto de relevancia de las reivindicaciones étnicas y de un salto en las dinámicas de reconocimiento institucional de la diversidad cultural en la región, se presentan significativos procesos organizativos y políticos de las poblaciones negras.

En efecto, a través de un proceso complejo de transformaciones se observa cómo ya se ha vuelto un lugar común caracterizar las sociedades contemporáneas como diversas o multiculturales. Del modelo republicano y universalista que ubicaba al

ciudadano como la figura paradigmática de la igualdad y la democracia sin reconocimiento de las diferencias de orden cultural, se ha transitado hacia formas diversas de reconocimiento institucional de las diferencias. Actualmente se presenta un paralelismo entre la búsqueda de legitimación democrática de los Estados y el reconocimiento que hagan de la diversidad cultural. El concepto de ciudadanía ha tenido que someterse al debate público y científico sobre sus contenidos y su posible articulación con fenómenos que devienen políticamente significativos, como el de la multiculturalidad (Gros 1998; 2000).

Desde allí, deberemos trabajar por la consolidación de la libertad cultural de las y los afrodescendientes, entendiendo por libertad cultural, el derecho que tiene un grupo de personas a elegir su modo de vida, a estimular la creatividad, la imaginación, la experimentación y la diversidad, fundamentos mismos del desarrollo humano.



Fuente: Centro Cultural Uruguayo
Inf. Naciones Unidas

XX SEMANA DEL CORAZÓN

Un mundo, un hogar, un solo corazón

Día Mundial del Corazón - 29 de Septiembre de 2011
XX Semana del Corazón en Uruguay
25 de Septiembre al 2 de Octubre de 2011

Uniéndonos al mensaje de la Federación Mundial del Corazón, celebraremos, del 25 de septiembre al 2 de octubre, la XX Semana del Corazón en Uruguay bajo el lema "Un mundo, un hogar, un solo corazón".

En momentos en que la ONU lleva a cabo en el mes de septiembre el abordaje al más alto nivel sobre Enfermedades Crónicas no Transmisibles (ECNT), la XX Semana del Corazón en Uruguay presenta una oportunidad inmejorable para elevar estas enfermedades a la agenda de la salud nacional como política de estado.
El año anterior la campaña de la salud cardiovascular estuvo centrada en el lugar de trabajo; este año, se hace un llamado a las personas a reducir su propio riesgo cardiovascular y el de su familia desde el hogar, adoptando medidas tales como la elección de opciones saludables de alimentos, aumentando la actividad física, el abandono de tabaquismo y el control médico regular.
Hace muchos años que nuestra Unidad de Medicina Laboral viene bregando por la salud cardiovascular del funcionario y a través de él, por la de sus familias. Se han visto logros y derrotas, seguimos trabajando personalizadamente en nuestros chequeos, en consultas.
Durante estos años nos enfocamos primero en el individuo, cómo cambiar sus hábitos de alimentación, ejercicio, adicciones (tabaco y alcohol), obesidad, etc. Después tratamos de encarar el tema cardiovascular en el trabajo, como en la Semana del corazón del 2010. Ahora toca verlo desde el hogar de cada uno, implica a la familia cercana, haciendo un trabajo arduo, de "hormiga" si se permite el término.
Básicamente es hacer hincapié en las recomendaciones de siempre y tratar de convencer a los destinatarios de este mensaje que "es mejor prevenir que curar" o lo que es lo mismo, más barato prevenir que asistir en lo que se refiere al gasto de internaciones y procedimientos cubiertos por el Fondo Nacional de Recursos al cual todos aportamos.
Recordaremos lo más destacado de nuestras recomendaciones de años anteriores.

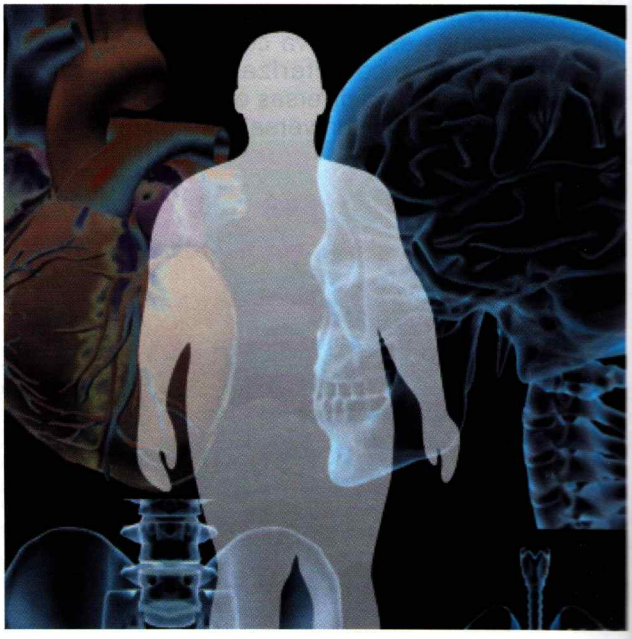
Enfermedades cardiovasculares

Las enfermedades cardiovasculares son las que afectan no sólo al corazón sino también a las arterias y venas: cardio (corazón) - vasculares (arterias y venas). Son la primera causa de muerte en el Uruguay después de los 40 años.

Esto pasa por falta conocimiento, por ejemplo muchas veces las personas desconocen que la hipertensión es una enfermedad cardiovascular y que además de afectar al corazón y vasos sanguíneos puede afectar, y seriamente, otros sistemas y órganos como el cerebro y riñón entre los más importantes..
Otra causa es la falta de prevención. Recién ahora en los países como el nuestro en que los costos asistenciales son enormes en este tipo de afecciones nos damos cuenta que más vale hacer estudios de sangre, orina, rayos X y electrocardiogramas que tener 6 días a una persona en un CTI por un infarto de miocardio.
Con esto hacemos hincapié que los estudios orientados a detectar factores de riesgo cardiovascular son más baratos que asistir a la enfermedad. Lamentablemente aún hay centros de salud que escatiman recursos en hacer estudios preventivos tan sencillos como los mencionados.

Hipertensión arterial

La hipertension arterial (HTA) es la enfermedad cardiovascular más frecuente en la poblacion mundial y por supuesto en nuestro país. Se calcula que en Uruguay el 30% de la población de menos de 50 años es hipertensa y en los mayores de 50 años ese porcentaje trepa a casi el 50%. Lo que asombra es



que sólo el 30% de esa poblacion se conoce como hipertensa, el resto lo ignora ya sea porque no tiene síntomas o simplemente porque nunca se mide la presión arterial.

La HTA es considerada como uno de los factores de riesgo cardiovascular junto a la diabetes, obesidad, dislipemias, tabaquismo, sedentarismo y genéticos. Salvo el factor genético el resto de esos factores son corregibles con dieta y cambios en el estilo de vida de la persona.

Clasificacion de la HTA:
Esta es la nueva clasificación aprobada mundialmente.

- Presión normal hasta 130/80.
- Presión normal alta o límite hasta 140/90 (llamada ahora prehipertensión).
- HTA grado I hasta 160/100 (141/90 a 159/100) antes era la HTA leve y moderada
- HTA grado II más de 160/110 antes la hipertensión severa.

¿Cómo se diagnostica?
De todas las enfermedades cardíacas es la de más fácil diagnóstico ya que sólo necesitamos un aparato de presión. Cualquier persona puede medirse la presión arterial, en su casa, con un vecino, en farmacias y por supuesto en las policlínicas públicas y privadas.
Siempre aconsejamos medirse la presión arterial una vez cada 20 días, si no pensamos que somos hipertensos.
Los que tienen antecedentes familiares de HTA, obesos, diabéticos, fumadores, deben controlarse la presión con más frecuencia y los hipertensos conocidos deben controlarse semanalmente la presión arterial.
Hay síntomas que pueden tenerse en cuenta para diagnosticar la HTA. Dolor de cabeza, mareos, zumbidos en los oídos, sangrado nasal, derrames en los ojos, etc. A veces el hipertenso no tiene síntomas y esto es grave ya que al no sentir nada piensa que está bien. Es por eso que le pedimos a todos que se controlen la tensión arterial con periodicidad.

¿Cómo se trata?
Es un tratamiento para cada paciente, continuo y crónico (de por vida) y sólo lo debe cambiar, ajustar o suspender el médico tratante.
Al principio se recomienda comer con poca o nada de sal (cloruro de sodio).
Caminar, bajar de peso, cuidarse del frío, no tomar alcohol, controlar el estrés (lo más difícil hoy por hoy) y recién allí, si no mejora, se indicará medicación adecuada a cada persona. Esta medicación se debe tomar siempre y no suspenderla porque es fin de semana y se tiene una reunión o se va a ingerir alcohol. Es una medicación de 7 días no de lunes a viernes.

¿Se puede complicar?
Sí.
Se puede complicar aún siguiendo todas estas indicaciones al pie de la letra. Pero bajo un buen tratamiento esas complicaciones casi nunca aparecen. Esas complicaciones pueden ser desde un dolor de cabeza, zumbidos en el oído, sangrado nasal (síntomas más comunes de la HTA), o llevar al infarto de miocardio y al derrame cerebral con todas las complicaciones y secuelas que eso conlleva, llegando al grado mayor que es la muerte.

Esta enfermedad a veces silenciosa, sumamente traicionera y peligrosa, es de fácil diagnóstico. Y un buen estilo de vida sana logra compensarla (no curarla). Una persona que siga los consejos de su médico puede pasar muchos años de bienestar y sin complicaciones.
Hay que mencionar que sólo el 11% de los hipertensos conocidos está bien tratado y tiene cifras buenas de presión arterial.

Arterio esclerosis coronaria (Insuficiencia coronaria)

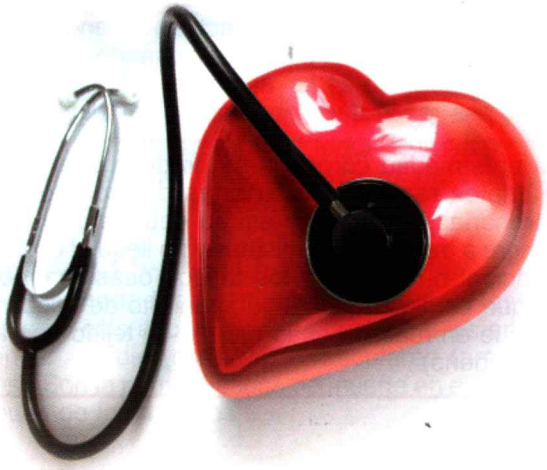
El corazón como todo órgano tiene que nutrirse y sus células deben oxigenarse. Esto lo hace a través de las arterias coronarias. Cuando estas arterias sufren el proceso de obstrucción por la arterio esclerosis o coronario esclerosis, es decir, depósito de grasa en el espesor de las paredes (placas de ateroma es su nombre médico) se comienzan a desencadenar alteraciones en el funcionamiento del músculo cardíaco que en su grado máximo lleva a la muerte del tejido y genera el llamado infarto de miocardio, que no es ni más ni menos que la muerte de células por falta de nutrientes por interrupción de la circulación en las arterias que las nutren. Esas células en su conjunto forman el músculo cardíaco que es el motor principal del corazón y que nunca se detiene, no como otros músculos que sí descansan cuando no se usan. El corazón trabaja 24 hs. al día (incluso los feriados), es por esa razón que debe estar bien "alimentado".

La enfermedad coronaria se produce cuando por múltiples razones las arterias del corazón (las coronarias) se tapan y así se detiene el flujo de sangre a través de las mismas y no llega el oxígeno, principal nutriente de los tejidos ocasionando el ataque cardíaco que se llama infarto de miocardio (lo que en realidad es la muerte de tejido por falta de oxígeno).

La edad en que ocurren los infartos rodea los 50 años más -menos 10 años, hay que tener presente que la enfermedad coronaria (arterioesclerosis coronarias) comienza en la niñez, se desarrolla en la juventud y aparece con el infarto en el adulto, uno a veces no se da cuenta de esa enfermedad hasta que debuta con el ataque cardíaco.
Luego de los 40 años las personas que no son enfermos cardíacos deben chequearse cada dos años. Si existen antecedentes familiares de problemas cardiovasculares el riesgo de contraer la enfermedad es mayor.

Trastornos del ritmo

En general como la mayoría de las veces se solucionan muy rápido y rara vez producen cuadros invalidantes casi no se los menciona en la prevención cardiovascular.
Los trastornos del ritmo pueden ser lentos o rápidos. Nuestra frecuencia normal o pulso está entre los 60 ciclos por minuto hasta los 100 ciclos por minuto. Si hay más de 100 cpm, llamamos al fenómeno taquicardia. Si hay menos de 60 cpm lo llamamos bradicardia.
Es válido aclarar que hay taquicardias normales como las que presentamos mientras hacemos ejercicios y lo normal allí es que la frecuencia supere los 100 latidos por minuto. Se llaman taquicardias fisiológicas. También sucede en personas que practican deportes cuya frecuencia en reposo es menor a 60 latidos por minuto y eso es una bradicardia fisiológica (es decir normal).
Cuando alguien dice tener palpitaciones se está refiriendo a un síntoma (lo que uno percibe) y hay que ver si se constata un trastorno del ritmo o no. Muchas veces descubrimos que el ritmo es normal y no se presentan arritmias, la persona dice aún tener la sensación en otros casos si las hay y correlacionamos el síntoma con el trastorno. Esto a veces con la realización de un electrocardiograma(E.C.G.) se diagnostica. Otras veces es necesario realizar un E.C.G. de 24 horas llamado Holter para ver si las palpitaciones concurren con alteraciones del ritmo o frecuencia.
Cuando las arritmias son rápidas se tratan con medicación para lograr que la frecuencia quede normal. Cuando la frecuencias bajan por debajo de 40 cpm, es necesaria la colocación de un marcapaso para estabilizar la frecuencia.



Algunos consejos de prevención

No fumar:

- El tabaco acelera el pulso, aumenta la presion arterial, disminuye la capacidad de la sangre para transportar oxígeno y además altera el colesterol.

Alimentación:

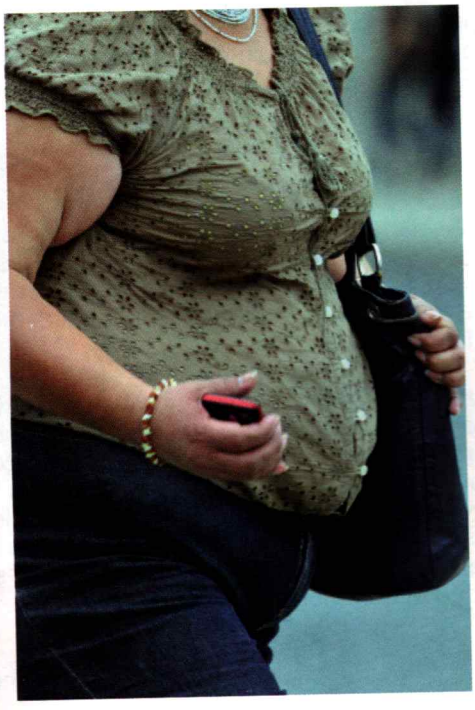
- Evitar comer salado, no agregar sal a las comidas y menos a la de los niños y así contribuir a modificar la apetencia por la sal.
- Evitar el sobrepeso, consumir diariamente frutas y verduras frescas, no excederse con el azúcar.
- Preparar los alimentos al horno, grill, hervidos, evitando las frituras.
- Consumir lácteos descremados (leche y yogurt), a los niños y bebés hay que darles leche entera hasta los 16 años, luego sí pasarlos a leche descremada.
- Consumir pescado, pollo sin piel (quitar la piel antes de la cocción).
- Consumir fibras que se encuentran en la avena, salvado, arroz integral, etc.

Alcohol:

- Bajar su consumo (sería conveniente no consumir), ya que aumenta la presión arterial, como así tambien aumenta el riesgo en conducción de vehículos, genera adicción y trastornos de conducta.

Obesidad:

- Tener un peso apropiado para la talla. Son más frecuentes las enfermedades cardiovasculares en obesos que en sujetos de peso normal. La obesidad se mide por el Indice de masa corporal (IMC) que proviene de calcular el peso dividido la estatura al cuadrado. Ese valor tiene que ser inferior a 24.9. Ejemplo: para un sujeto de 70 kilos, y 1.70 de altura es: el cuadrado de 1.70 es 2.89, 70 dividido 2.89 = 24. Es decir el IMC normal debe ser hasta 24.9 kg/ m^2 . Entre 25 y 29.9 kg/m^2 es sobrepeso. Más de 30 es obesidad. Más de 40 kg/m^2 es obesidad mórbida es decir que casi el 90% de esas personas tiene factores de riesgo importantes o están ya enfermos.

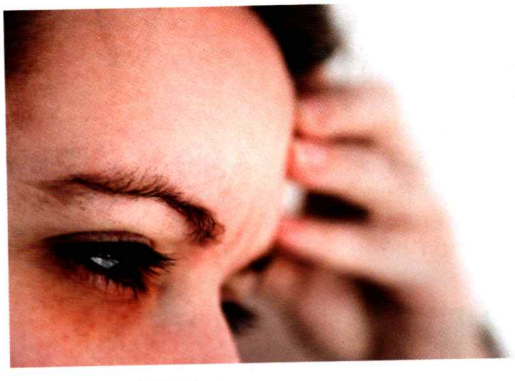


Ejercicio fisico:

- Lo ideal es caminar, andar en bicicleta, nadar
- Practicar ejercicio moderado significa hacerlo durante 30 minutos 3 veces por semana, previo calentamiento muscular para evitar lesiones.

Estrés:

- Aunque es dificil demostrarlo muchos piensan que el estrés es una de las causas fundamentales de enfermedad cardiovascular.
  Se manifiesta de varias formas, angustia, ansiedad, nerviosismo (mal carácter) y lo desencadenan muchos factores, problemas laborales, familiares, económicos, de pareja, o la combinación de todos ellos. Al no canalizar adecuadamente esas preocupaciones el organismo va reaccionando y si no media un tratamiento ansiolítico (con sedantes dados por un médico) o apoyo psicológico, aparecen entre otras, las enfermedades cardiovasculares.



Propender a una vida saludable es el mejor camino de prevención.

Dr. Antonio Rezendes
Medicina Laboral - Desarrollo RRHH

«Aniversario del Parque de Vacaciones UTE-ANTEL»

Corrida de las Sierras

Donaciones con lo recaudado

El 12 de agosto, en un acto celebrado en instalaciones del Parque de Vacaciones UTE-ANTEL, se procedió a entregar donaciones a diversas instituciones locales, con lo generado por el evento «Corrida de las Sierras» en su edición 2010.

Este acto, por lo tanto, fue el cierre del ciclo de la 6ª Corrida de las Sierras denominada **63º Aniversario del Parque de Vacaciones UTE-ANTEL**, que se había desarrollado el 31/10/2010.

La Corrida, que tiene un fin deportivo y social, tuvo la co-organización del Club Rotary Minas, Centro Comercial e Industrial de Lavalleja y la Fundación Parque de Vacaciones, con el auspicio de ANTEL y la Asociación Pro-Fomento del Parque de Vacaciones.

Estuvieron presentes en el acto la Vicepresidenta del Consejo de Administración, Dra. Silvia Bruzzone, el Secretario Sr. Augusto Larrosa, el Tesorero Cr. Ernesto Arias y la Consejera Marcela Maldonado.

También el Sr. Diego Goday, por el Rotary Minas Verdún, el rotario Ruben García -a su vez como ex-Presidente del Centro Comercial- y el Sr. Diego Álvarez en representación de la Asociación Pro-Fomento del Parque.

Secretario del Consejo de Administración del Parque, Augusto Larrosa, haciendo entrega de la fotocopiadora al Director de la Escuela Taller Nº 120 Wilson Daleira y a la docente especializada Nahir Dutra.

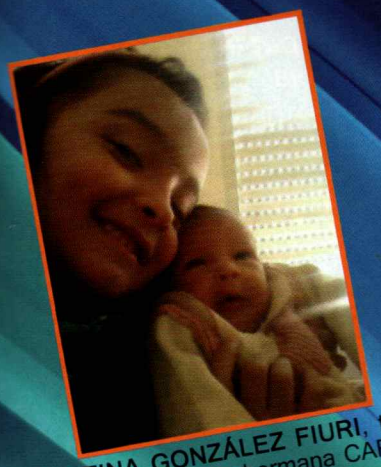
Lo recaudado en la oportunidad (aprox. U$S 4.000) se ha destinado a cuatro instituciones del Departamento de Lavalleja:

- **Creciendo Juntos**, Institución que apoya a niños, jóvenes y adultos con capacidades diferentes: 1 mesa de madera dura, de 1,80 m x 0.80 m, y 12 sillas, para el desarrollo de sus tareas.
- CAIF **Los Serranitos,** Centro de Asistencia a la Infancia y la Familia, Institución que nuclea a niños, jóvenes y adultos de familias carenciadas: 2 muebles de estilo, estanterías en madera y 4 hamacas en madera dura.
- **Escuela Nº 54 "Dr. Clemente Estable",** escuela primaria con jardín de infantes, enclavada en el Barrio "Cerro Partido" de Minas, de contexto crítico, que desarrolla una tarea fundamental en la formación de niños y jóvenes: 1 multiprocesadora profesional completa.
- **Escuela Taller Nº 120,** para capacidades diferentes, desarrolla tareas formando jóvenes y adultos discapacitados en diversos oficios como carpintería, cestería, peluquería, manualidades, etc.: 1 fotocopiadora.

El Secretario del Consejo de Administración del Parque de Vacaciones, Augusto Larrosa, en su alocución recordó los beneficios que se logran con estos emprendimientos, los que son volcados a la sociedad; por lo que finalizó invitando a todos los interesados a participar de la próxima edición de la Corrida de las Sierras, la 7ª en este caso, que se llevará a cabo el 30 de octubre de 2011.

Parque de Vacaciones

EL REVOLTIJO



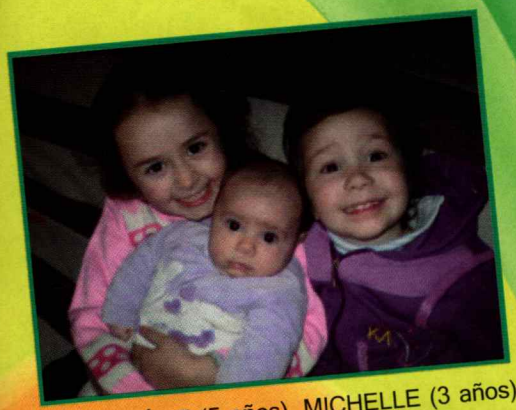
MARTINA GONZÁLEZ FIURI, tiene 6 años,presenta a su hermana CAROLINA (4 meses). Abuelos Nicolasa Bentancur y Mario Mocevicius.
¡ESTÁN PRECIOSAS LAS DOS!

El pasado 16 de junio festejó su primer añito **JULIETA ARIAS** junto a sus familiares y amigos
¡FELIZ CUMPLE!

AGUSTINA SILVA (6 años) presenta a su hermano Axcel (12 días). Abuelos Carlos Rosas y Azucena Garrido
¡FELICITACIONES!

El 22 de marzo **Nacho** festejó sus quince años
Mamá, Papá, Dani y Vale quieren decirte:
"TE QUEREMOS NACHO"
(Hijo de Myrian Modernell)

Juan Pintos Areco presenta a sus sobrinos JULIETA (3 años) y FELIPE (10 meses) **ARÉVALO PINTOS**
¡PRECIOSOS!



AMÉLIE (5 años), MICHELLE (3 años) CHATTON CAVALLO
presentan a su hermana Dominique
¡QUE SIMPÁTICAS Y PRECIOSAS ESTÁN!

Kevin que en la foto aparece junto a su hermana Yanina, integra además el equipo de la categoría 2002 de baby fútbol SUR 2000, del que su papá, **Marcelo Cabrera** funcionario de Laboratorio de Medida, es Director Técnico.
¡Felicitaciones a ambos y mucha suerte en los campeonatos!

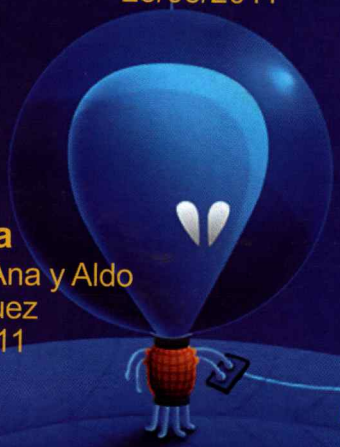
FELICITACIONES

por el nacimiento de...

Agustina
mamá y papá: Mariana y Jorge
abuela: Raquel Bértola
08/06/2011

Emiliano y Lautaro
mamá y papá: Ana Laura y Pablo
abuelo: Jorge Pérez Marichal
22/07/2011

Ainara
mamá y papá: Verónica y Sebastián
abuela/o: Inés y Alberto Rodríguez Tanoni
23/05/2011



Aldana
mamá y papá: Ana y Aldo Velázquez
09/08/2011

Nicolás
mamá y papá: Adriana Pongibove y Felipe
02/04/2011

León
mamá y papá: Nathalia y Líber Iparraguirre
tío: Alfredo Iparraguirre
04/05/2011

Bianca
mamá y papá: Daisy y Ricardo Bordenave
16/07/2011

Carolina
mamá y papá: María Soledad y Álvaro
abuela/o: Nicolasa Bentancur y Mario Mocevicius
14/05/2011

Axcel
mamá y papá: Vanina y Carlos
abuela/o: Azucena y Carlos Rosas
27/07/2011

Clara
mamá y papá: Paula y Marcelo Lapizaga
22/05/2011

Dominique
mamá y papá: Giovanna Cavallo y André Chatton
30/05/2011

Yan
mamá y papá: Ana Laura y Ricardo
abuelo: Fernando Brillante
23/06/2011

Pía
mamá y papá: Carolina y Rodrigo Salvi
abuela/o: Raquel y Rafael Salvi
08/05/2011

Gino
mamá y papá: Natalia y Aldo Fabián
abuela: Wilma Leonetti
16/07/2011

Keterin
mamá y papá: Luz y José
abuela/a: Mary y Carlos Miranda
10/08/2011

Rocío
mamá y papá: Laura y Carlos
abuelo: Carlos Barrera
08/04/2011

Victoria
mamá y papá: María Luisa y Andrés Rochón
24/04/2010

LA BIBLIOTECA FESTEJA EL BICENTENARIO

CHARLA

"AMORES CIMARRONES. LAS MUJERES DE ARTIGAS"

En adhesión a los festejos del Bicentenario, la Biblioteca de UTE organizó una charla brindada por la escritora Marcia Collazo Ibáñez, sobre su libro: **"Amores Cimarrones, las mujeres de Artigas"**.

En ella la escritora nos relató, de forma muy interesante y amena, la relevancia que han tenido las mujeres, de un modo o de otro (en este caso son 6 las elegidas), en los sucesivos procesos que acompañaron la vida de nuestro prócer, desde la fundación de Montevideo, hasta su posterior derrota e internación en el Paraguay.

Recalcó además la fuerte influencia de la figura femenina en general en la vida familiar y en los procesos históricos, a lo largo de todos los tiempos.

Marcia también nos leyó y comentó algunos pasajes de su libro alusivos a pintorescos personajes y acontecimientos de la época. La charla se hizo más amena aún con el fluir de los diálogos que se generaron entre la escritora y algunos de los concurrentes, a partir de sus interesantes aportes y planteamientos.

Como en otras ocasiones, al final de la charla se sorteó un ejemplar de este libro entre los participantes.

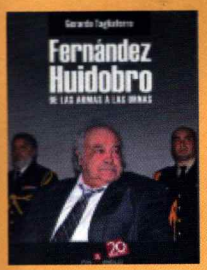
Marcia Collazo Ibáñez nació en Melo, Cerro Largo. Es abogada y profesora de Historia egresada del IPA. Es docente de "Historia de las Ideas en América" en el IPA y de Filosofía del Derecho en la Universidad de la República.

Su obra poética y narrativa ha sido premiada en varias oportunidades por el Ministerio de Educación y Cultura, la Intendencia Municipal de Montevideo y la Universidad de la República (en los años 2001, 2003, 2005, 2008, 2009).

"Amores cimarrones" es su primera novela publicada luego de varios años de investigación histórica sobre el tema.

Biblioteca de UTE
Secretaría General

UTE Artística



Fernández Huidobro *de las armas a las urnas*
Gerardo Tagliaferro

Gerardo Tagliaferro (RRPP), realizó una edición ampliada de su primer libro publicado en el 2004: *"Férnandez Huidobro de las armas a las urnas"*. El libro, hace un repaso de los principales acontecimientos que pautaron la vida de uno de los protagonistas centrales del acontecer político del Uruguay de los últimos cincuenta años. Los secretos de un hombre cuyo pensamiento y acción tuvo particular incidencia en el pasado, la tiene en el presente y la tendrá, sin duda, en el futuro. Luego de fundar el Movimiento de Liberación Nacional - Tupamaros (MLN-T), practicar la lucha armada y estar preso durante más de una década en condiciones terribles, se insertó en la lucha política legal y hoy, con la izquierda en el gobierno de su país, es Ministro de Defensa Nacional. Las mismas Fuerzas Armadas que hace cuarenta años combatió, hoy están bajo su mando.

5 narrativas, 5 edificios

De agosto a septiembre de 2010 se desarrolló en Venecia la XII Bienal de Arquitectura. Uruguay estuvo representado por la propuesta "5 narrativas, 5 edificios" siendo uno de los cuatro países latinoamericanos presentes, junto a Argentina, Brasil y Chile.

Los 5 edificios "narrados" resultaron ser: el estadio Centenario, el Palacio Salvo, **la represa de Rincón del Bonete**, la planta industrial del Frigorífico Anglo y el edificio Panamericano.

La muestra se articula a través de cinco videos, una gran alfombra de cuero de vaca natural, material fotográfico e impreso en las paredes y una publicación que no busca ser un catálogo de la muestra sino desplegar y ampliar la multiplicidad de representaciones e historias vinculadas a cada pieza de arquitectura.

Organizado por el Ministerio de Educación y Cultura, Dirección Nacional de Cultura y el Museo Nacional de Artes Visuales, con el apoyo del Ministerio de Relaciones Exteriores, Universidad de la República y Facultad de Arquitectura, la muestra podrá visitarse hasta el 13 de noviembre de 2011en el Museo de Artes Visuales.

Terra Ignota
José Pilone

Del 22 de agosto al 9 de septiembre se llevó a cabo la muestra "Terra Ignota" en el Museo de las Migraciones - Bazaar de las Culturas en 18 de julio 885. Es una muestra colectiva que organiza el Foto Club Uruguayo y el Museo de las Migraciones, de la cual participó nuestro compañero de DIS José Pilone.

La premisa de trabajo fue: identidad, rastro, huella. Cada uno de los integrantes de esta muestra realizó un abordaje desde lenguajes bien distintos. José indagó sobre las imágenes familiares de sus antepasados para re-elaborar nuevas historias.

Fe y Representación
Solange Pastorino

Del 26 de agosto al 28 de septiembre se llevó a cabo la muestra "Fe y Representación" en la Sala del CMDF, San José 1360. La muestra de Solange Pastorino, esposa de José Pilone (DIS), se trabajó a partir de adornos y joyas con símbolos religiosos, construyendo imágenes que interrogaban sobre la verdadera convicción en el uso de estas representaciones.

Felicitamos a todo/as desde Somos por estos emprendimientos.

Recordando

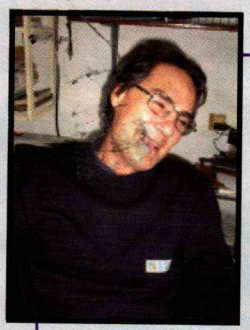
Sandra Kurona

Cuánto cuesta ordenar las ideas, las palabras, los sentimientos, cuando la mente se resiste a creer lo que ha pasado.
Hace solo unos días Sandra llegó a la Oficina, hace unos días nos presentó a su hija Valentina, nos intentó contagiar su sonrisa, nos brindó ayuda, comprensión, serenidad... nos regaló su presencia.
Es increíble, pasó casi un año, tan poco tiempo, un abrir y cerrar de ojos.
¿Cómo se puede entender que un día te llamen y te digan, Sandra ya no va a estar con nosotros...? ¿Cómo se puede asimilar...? Consuelo, resignación, entereza y un sin fin de palabras no sirven ni siquiera para ser usadas como una barrera, que nos mitigue el impacto. Cuán grande es tu recuerdo. Todos aquellos que tuvimos la suerte de compartir un momento a tu lado te damos las gracias y ojalá algún día nos encontremos allí donde estés.

Compañeros Oficina Comercial Centro

El 29 de mayo despedimos a una excelente compañera, Sandra KURONA. Un ser como hay pocos que brindó amor, compañerismo, y sobre todo su gran buen humor.
Nosostros tus compañeros de OFICINA BUCEO compartimos alegrías, tristezas, tu amor, tu alegría de ser...
Pero Dios te llamó... fue lo único que no pudimos discutir, por tu partida.. Dicen que tenían una fiesta y necesitaban un ángel de compañera, por eso te vino a buscar.
Sandra, siempre serás recordada con cariño por todos los que te conocimos, pues en cada uno de nosotros dejaste tu huella.

Compañeros de Oficina Comercial Buceo



Carlos Yamandú Ramallo Nieto

Hace un año que te fuiste
sentimos profundo dolor,
se matiza con la vida
y Dios nos regala amor.

Sabemos que estás muy bien
eso nos da tranquilidad.
Hasta el día que nos vayamos
en nuestros corazones vivirás.

Cuántos recuerdos lindos
nos han de acompañar,
estuvimos años juntos
cada vez se te extraña más.

Las lágrimas son rebeldes
nos vienen a visitar...
en ocasiones especiales,
pero entienden y se van.

Tus compañeros te recuerdan
parece que vas a entrar...
pero las luces del cielo
también hay que arreglar.

Qué dichosa la familia
que ahí te ha de acompañar,
disfrutan de tu sonrisa...
siempre la vamos a recordar.

Los ángeles desde el cielo
protegen aquí nuestro andar,
te acercás a nosotros
y nos quieres hablar,
como eres nerviosito
no te gusta esperar,
vuelas un ratito...
sonríes... y te vas.

Hasta dos meses antes
viniste a trabajar...
tus piernas ya tenian
mucha inseguridad,
pero eras tan responsable
te encantaba estar aca,
y decías con certeza:

"Voy a seguir viniendo,
mientras pueda caminar".

Eternamente te recordaremos con mucho cariño.

Recordando

Gabriel Rama

SE FUE GABRIEL
El pasado 11 de junio falleció Gabriel Rama, un compañero de muchos años de trabajo en Oficina Unión, y quien lamentablemente desde largo tiempo venía padeciendo una cruel enfermedad que lo llevó muy temprano, porque tan solo tenía 45 años.
Gabriel fue una persona muy inteligente, buen compañero y amigo que, a quienes tuvimos la dicha de conocerlo, nos dejó muy lindos recuerdos.

Nos cuesta creer y nos duele mucho, que hoy ya no esté entre nosotros, pero sabemos que desde donde está, desde su morada de descanso eterno, nos acompañará y ayudará siempre.
Recordamos con cariño muchos dichos suyos y los ricos bizcochos caseros: pan con grasa, que nos trajo en un cumpleaños suyo, porque no le creíamos que siendo jovencito había trabajado en el oficio de panadero, y con su peculiar orgullo quiso demostrarnos que era cierto: sabía hacer muy ricos bizcochos.

Su imagen elegante: su cabello siempre brilloso y prolijo, su clásico peinado con gomina que supo llevar hasta sus últimos momentos, quedaron grabados en el recuerdo de quienes lo conocimos desde que ingresó a esta empresa siendo distribuidor de facturas, y siendo luego Supervisor de Lecturas.
Volviendo al lugar de los recuerdos del ayer, no podemos olvidar aquel Gabriel que siempre quería ganar, pero que detrás de esa figura firme y segura, se encontraba el Gabriel que nosotros conocimos: el muchacho correcto, respetuoso y tímido, a quien le costaba bastante manifestar sus sentimientos y su sensibilidad, aquel Gabriel que tal vez dudó en decirnos que nos quería, o en darnos un abrazo, pero que a través de su mirada sabía trasmitir todo eso que se escondía detrás de su personalidad.

Y como dice Lilián, una compañera de trabajo de muchos años "Tal vez no podías acercarte y abrazarnos físicamente, pero nos abrazabas cuando teníamos un problema y recurríamos a vos; nos abrazabas cuando nos escuchabas y nos abrazaste cuando nos escribiste una hermosa carta, que en lo personal, me sonó a despedida".

Y buscando entre los recuerdos encontramos estas fotos que hoy queremos publicar y que fueron sacadas hace unos cuantos años, un día en que faltaba personal de limpieza. Un día de verano, antes de comenzar la jornada, se le ocurrió que los tres compañeros que había en ese momento se sacaran una foto con los elementos de trabajo de cada uno, pero también con una escoba, porque según él, ese día, también tendrían que hacer la limpieza de la oficina porque no había quien lo hiciera...
Gracias Gaby por todo lo que nos dejaste, por todo lo que pudimos compartir contigo en nuestra querida Oficina Comercial Unión. Ya no contamos con tu presencia física, pero tu recuerdo permanecerá siempre en todos nosotros.

GRACIAS GABRIEL COMPAÑERO, GRACIAS GABRIEL AMIGO.

Compañeros Oficina Comercial Unión

Juan Antonio Juárez Leberrie

El Enano, para nosotros.
Viniste de tu Melo (Cerro Largo) natal, para brindarte entero para tu nueva casa: Vichadero.

Te ganaste el cariño de tus compañeros de UTE de allí y de todos los que tuvieron la oportunidad de compartir contigo.
Te ganaste el cariño de todo Vichadero, sólo con llegar, preguntar ¿conoce a Juárez? Y allí ya estaba el cariño demostrado, "si volvió del Rio Negro (hombre muy pescador) lo encuentra en la UTE o allí en su casa".

Nunca sabremos por qué tuviste que dejarnos tan temprano. El destino te llamó y pudiste vencerlo y volver. Te volvió a llamar y vaya a saber para qué y no pudiste eludir.
Compañero excelente, padre ejemplar, una familia de un corazón sin igual.
No será fácil saber que no estás pero la vida tiene esas cosas que no las vamos a entender y las tenemos que aceptar.

Amigos y compañeros de DISTRITO N3, REGIONAL 1 NORTE

Sociales

Recibida

Cecilia Machado
23 de agosto de 2011, tiemblan profesores y la Facultad de Ingeniería, próximo a las 9, 30 horas, y sí en ese momento ¡¡Se recibió Cecilia!!! Todos gritamos a coro ***Felicitaciones Cecilia***, y así nomás silenciosa tal como es ella, se tomó licencia, y luego avisa que había dado su examen oral final de ingeniería civil.
Cecilia Machado, una funcionaria que cuenta con el aprecio de toda la Gerencia de Sector Estudios y Proyectos.

Los primeros

Los primeros

Así titulaba el diario el "El Telegrafo" de Paysandú una nota en el suplemento del domingo 07 de agosto, en referencia a los dos primeros egresados de la carrera de Ingeniero Tecnológico de Electrotenia del Instituto Técnico Superior de Paysandú (ITSP): Héctor Meneses y **Jorge Rolón** (funcionario de la Regional Norte de DIS).
El proyecto final presentado en una instancia pública en el ITSP, consistió en la actualización del sistema de control de un regulador de voltaje de media tensión, con la finalidad de que pudiera ser operado en forma remota y automática.
UTE brindó para su desarrollo un regulador de voltaje que había quedado obsoleto, materiales para el desarrollo del proyecto y las autorizaciones correspondientes para permitir realizar una innovación tecnológica sobre un aparato que no estaba en funcionamiento.

Felicitaciones a Jorge por su nuevo título y por el aporte realizado a la empresa

Sociales

Orgullo

El muralismo uruguayo

Los que van quedando

A lo largo de cien años, artistas uruguayos han pintado muros de los más variados edificios. Vicente Puig hizo un mural en la Facultad de Medicina, Luis Solari en Fray Bentos, Cristy Gava en Maldonado, Joaquín Torres García en Montevideo, Norberto Berdía, Eduardo Díaz Yepes y Glimpis Torres... por mencionar algunos. Obras que nos hablan de épocas y lenguajes diferentes pero que testimonian una constante preocupación por incluir el arte en la vida cotidiana, en el espacio común transitado por muchos.

Daniela Tomeo*

El 29 de julio, el semanario Brecha en su página 29, publicó una nota referida al muralismo uruguayo. En ella se hace mención al trabajo de nuestra compañera **Sandra Bottero**, quien ha rescatado muchas de nuestras memorias de cajones, anécdotas, resoluciones, libros, otras instituciones, en un trabajo de investigación absolutamente comprometido y admirable.

En especial el artículo hace referencia a las obras que Jonio Montiel realizó para UTE en el año 1951, "La Familia", que no pudo recuperarse, y "La Agricultura", que fue restaurado por funcionarios de UTE de la mano de Juan Carlos Elizalde, finalmente perdido en el incendio del Palacio de la Luz (nota publicada en *Somos*).

Felicitaciones Sandra por este reconocimiento!!

Como dos gotas...

Dos gemelos se reencuentran después de muchos años!!
Felicidades les desean sus compañeros de Atención Comercial Social.

Deporte

Leonardo Paulette Explotación Distrito Atlántida hace un tiempo viene participando del deporte de Rally Automovilístico a nivel nacional.

Ya ha corrido tres carreras: la primera en Pando, logrando un 5° lugar, la segunda en Fray Bentos, donde venían terceros y debido a una rotura no pudieron finalizar la carrera; y la tercera en Tarariras (Colonia) logrando un 4° puesto.

Leonardo se ha convertido en un orgullo para sus compañeros de trabajo quienes quieren difundir su actividad por el gran esfuerzo que hace y desearle la mejor de las suertes

Cros. Explotación Distrito Atlántida

UTE, la AUF y la Copa
América PRESENTE

Sala de Lactancia